

**DIE POSITIONEN DES  
EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES (EGB)  
UND DER  
EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT (EG)  
GEGENÜBER DEN  
MULTINATIONALEN KONZERNEN (MNK)**

**DOKUMENTATION  
ERSTELLT VON MARION F. HELLMANN  
im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsbundes  
in Zusammenarbeit mit dem  
Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI)**

# I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

	<u>Seite</u>
VORWORT	1
1. <u>Einführung und Überblick</u>	3
1.1 Positionen und Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) gegenüber den Multinationalen Konzernen	3
1.2 Vorschläge und Massnahmen der Europäischen Gemeinschaft ( EG ) gegenüber Multinationalen Konzernen	13
1.3 Zusammenfassung	17
2. <u>Dokumentation</u>	18
2.1 Übersicht: Beschlüsse und Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes	18
2.2 Aktualisierte Bemerkungen des EGB-Ausschusses " Demokratisierung der Wirtschaft und der Institutionen" zur 5. Richtlinie hinsichtlich der Struktur der Aktiengesellschaften und der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer im Unternehmensrecht der Europäischen Gemeinschaft (EG)	19
2.3 Information über den Vorschlag der EG-Kommission für eine "Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur" und Bewertung	23
2.4 Übersicht: Harmonisierung des Unternehmensrechts in der EG	29
2.5 Richtlinie des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen	32
2.6 Richtlinie des Rates vom 14. Februar 1977 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen	34

- 2.7 Richtlinie des Rates vom 20. Oktober 1980 37  
zur Angleichung der Rechtsvorschriften der  
Mitgliedsstaaten über den Schutz der Arbeit-  
nehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeit-  
gebers
- 2.8 Vorschlag für eine Richtlinie über die Unter- 42  
richtung und Anhörung der Arbeitnehmer von  
Unternehmen mit komplexer, insbesondere  
transnationaler Struktur ( von der Kommission  
dem Rat vorgelegt am 24. Oktober 1980 )

Die Positionen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)  
und der Organe der Europäischen Gemeinschaft (EG)  
gegenüber Multinationalen Konzernen ( MNK )

- Eine Dokumentation -

VORWORT

Seit seiner Gründung hat der Europäische Gewerkschaftsbund eine Vielzahl von Stellungnahmen zum Problembereich multinationaler Konzerne in Europa abgegeben. Adressat dieser Stellungnahmen waren und sind insbesondere die Institutionen und Organe der EG, die auf Grund ihrer Befugnisse gesetzgeberische Initiativen gegenüber multinationalen Konzernen ergreifen können.

Mit dieser Dokumentation soll der Versuch einer Bestandsaufnahme unternommen werden, die einerseits dem gewerkschaftlichen Praktiker die Forderungen des EGB zum Problembereich multinationaler Konzerne in Erinnerung bringen will, andererseits einen Überblick zum Stand der Gesetzgebung der Europäischen Gemeinschaft gegenüber den Multinationalen Konzernen (MNK) verschaffen will.

Im ersten Teil werden deshalb Auszüge aus dem "Europäischen Aktionsprogramm - Multinationale Konzerne " des EGB vom Juni 1977 wiedergegeben, das immer noch als allgemeine Richtschnur für die Forderungen des EGB gilt ( siehe 2.1 ).

Geplante und beschlossene Massnahmen, die von den Institutionen der Gemeinschaft ergriffen wurden, werden im zweiten Teil beschrieben.

Im Dokumentationsteil sind zu beiden Kapiteln aktualisierte Stellungnahmen des EGB und bereits beschlossene Richtlinien des Ministerrats der Europäischen Gemeinschaft abgedruckt.

Eine Übersicht über alle vom EGB abgegebenen Stellungnahmen zum Bereich multinationaler Konzerne und über geplante und verabschiedete Massnahmen der Gemeinschaft soll dem Leser die Möglichkeit erleichtern, hier nicht abgedruckte Dokumente vom EGB-Sekretariat oder von den Gemeinschaftsinstitutionen anzufordern. (+)

Besonderer Dank gilt Marion Hellmann, der als Praktikant des EGB mehrere Monate im EGI arbeitete. Mit dieser Dokumentation glauben wir, auch eine notwendige Basisinformation zur gegenwärtigen politischen Diskussion zu liefern, um die Rechte der Arbeitnehmer auf mehr Information und Konsultation insbesondere in den Multinationalen Konzernen auszubauen.

Günter Köpke  
EGI

Ernst Piehl  
EGB

(+) Europäischer Gewerkschaftsbund, z.Hd. Ernst Piehl,  
37, Rue Montagne aux Herbes Potagères, 1000 Brüssel  
Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Boulevard de  
l'Impératrice, 66, 1000 Brüssel ( Boîte 4 )  
Kommission der Europäischen Gemeinschaft, General-  
direktion V, 200, Rue de la loi, 1040 Brüssel

1. EINFÜHRUNG UND ÜBERBLICK

1.1 Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) gegenüber den Multinationalen Konzernen

Bei der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes im Jahre 1973 beschlossen die Gründungsmitglieder in der Präambel ihrer Satzung, " die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer auf der Ebene Europas im allgemeinen und bei allen europäischen Institutionen - einschliesslich der Europäischen Freihandelszone - zu vertreten und zu fördern."

Die zunehmende Macht multinationaler Konzerne in Europa und in der Welt ist auch eine Herausforderung für den EGB, der die Interessen von 40 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern aus 18 westeuropäischen Ländern vertritt.

Die wirtschaftliche Macht der multinationalen Konzerne hat viele Auswirkungen. Sie bewegt Ströme von Kapital, Investitionen, Rohstoffen und Halb- und Fertigprodukten über Ländergrenzen und Kontinente hinweg. Diese multinationale Strategie, aber auch die damit verbundenen Entscheidungen, stehen nicht selten im Widerspruch zu den nationalen Orientierungen von Staaten, in denen ein multinationaler Konzern tätig ist.

In einer solchen von Unternehmern bestimmten Strategie, die in erster Linie durch das Streben nach maximalen Gewinnen beherrscht wird, haben wirtschaftliche, soziale und kulturelle Interessen der Arbeitnehmer nur wenig Platz.

Es entspricht demokratischem Verständnis, dass jede Art von Macht kontrolliert werden muss, um ihren Missbrauch zu verhindern. Mit der Ausdehnung der multinationalen Unternehmenstätigkeit sind neue wirtschaftliche Machtstrukturen geschaffen worden, die den Missbrauch wirtschaftlicher Macht erleichtern, weil nationale Gesetze und Bestimmungen eine ausreichende Machtkontrolle nicht mehr gewährleisten.

In den letzten Jahren haben internationale Organisationen, wie die Vereinten Nationen, die OECD, der Europarat und die IAO, damit begonnen, unverbindliche Verhaltensregeln für multinationale Konzerne auszuarbeiten. Diese ersten Schritte sind sehr zu begrüßen, obwohl sie allein nicht ausreichen, der multinationalen Unternehmenstätigkeit eine feste und geordnete Grundlage zu verschaffen.

Nach Auffassung des Europäischen Gewerkschaftsbundes müssen auf der Grundlage der bestehenden nationalen Gesetzgebungen zusätzliche rechtsverbindliche Regelungen getroffen werden, die transnationale Gültigkeit haben, insbesondere auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts. Dies kann sowohl in der Europäischen Gemeinschaft als auch in der EFTA geschehen, ebenso auf dem Wege von internationalen Abkommen, in die Länder aus der Europäischen Gemeinschaft und der EFTA einzubeziehen wären.

Der Europäische Gewerkschaftsbund hat sich in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften ( IBFG ) und dem Weltverband der Arbeitnehmer ( WVA ) bei der OECD, beim Europarat und bei der IAO dafür eingesetzt, dass Verhaltensregeln ausgearbeitet werden und dass sie, wo sie bereits bestehen, angewandt und noch erweitert und wirksamer formuliert werden.

Seine besondere Aufgabe sieht der Europäische Gewerkschaftsbund darin, darüber hinaus insbesondere bei den Institutionen der EG gesetzgeberische Initiativen in den Fragen vorzuschlagen und zu fördern, die konkrete und verbindliche Bestimmungen und Regeln brauchen.

Die nachstehend erhobenen Forderungen des EGB (+) betreffen nicht nur die Multinationalen Konzerne. Sie haben vielmehr allgemeine Bedeutung und gründen sich auf die beobachteten Folgen der Internationalisierung der Wirtschaftstätigkeiten, in der die MNK zwangsläufig eine bedeutende Rolle übernommen haben.

## I. INVESTITIONEN

1. Die Regierungen müssen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Orientierungsdaten für den Investitionsbedarf in den wichtigen wirtschaftlichen Sektoren erarbeitet werden können.

2. Jede Regierung beauftragt eine bestehende oder neu zu schaffende Dienststelle, sich mit allen Fragen der Investitionstätigkeit zu befassen ( dazu zählen auch die Investitionen im staatlichen bzw. öffentlichen Bereich ). Bei dieser Stelle sind alle Investitionen zu melden, die einen bestimmten Umfang überschreiten.

Diese Dienststelle hat die Funktion einer Meldestelle für Investitionen.

3. Den Vertretern der Arbeitnehmer im investierenden Unternehmen ist in der Phase der Vorbereitung und der Durchführung einer Investitionsentscheidung ein gesetzlich garantiertes Informationsrecht und Konsultationsrecht zu gewähren.

4. Zwischen den Regierungen bzw. den nationalen Meldestellen für Investitionen sollte ein regelmässiger Informationsaustausch über Investitionen von multinationalen Konzernen stattfinden, ebenso über alle wichtigen Konzentrationsoperationen.

---

(+) Auszüge aus dem "Europäischen Aktionsprogramm - Multinationale Konzerne ", Juni 1977



5. Die Gewährung von direkten finanziellen Beihilfen oder von Steuervergünstigungen für Investitionen kann nur dann erfolgen, wenn geprüft ist, ob alle mit einer Investition verbundenen gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Darüber hinaus sollten die einzelnen Regierungen zusätzliche Bedingungen für die Gewährung von Beihilfen aller Art für Investitionen festlegen. Die Gewährung solcher Beihilfen muss sich vorrangig an der Frage orientieren, ob eine Investition dazu geeignet ist, gesellschaftliche Bedürfnisse zu erfüllen ( z.B. Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, Umweltfreundlichkeit, Standortwahl usw.. )
6. Auf der Ebene der Organe der EG und der EFTA ist eine Dienststelle einzurichten, an welche die Investitionen und Investitionsprogramme der Unternehmen aus allen noch zu bestimmenden Sektoren zu melden sind, welche in stärkerem Umfang internationalisiert sind.
7. Es muss geprüft werden, welche Rolle in einer Investitionspolitik die bestehenden oder noch zu schaffenden Wirtschafts- und Sozialräte auf der Ebene der EG, auf nationaler, regionaler und sektorieller Ebene spielen können.
8. Bei Investitionen in Drittländern sind die Vertreter der Arbeitnehmer des investierenden Unternehmens durch die Leitung dieses Unternehmens rechtzeitig zu informieren und zu konsultieren.

## II. KONZERNRECHT

Einheitliche konzernrechtliche Bestimmungen müssen unbedingt in den folgenden Fragen geschaffen werden:

1. Genaue Definition der Konzerneigenschaft ( einheitliche Leitung, Abhängigkeit der Konzernunternehmen, Verfahren zur Feststellung der Konzerneigenschaft );
2. Schutzbestimmungen für die Aktionäre und Arbeitnehmer der abhängigen Konzernunternehmen;
3. Verpflichtung zur Aufstellung und Veröffentlichung von konsolidierten Konzern-Jahresabschlüssen nach einheitlichen Regeln;
4. Einrichtung eines Informations- und Konsultationsorgans für die Vertretung der Arbeitnehmer aus allen Konzernunternehmen;
5. Vertretung der Arbeitnehmer auf der Ebene der Organe des herrschenden Unternehmens. Dort muss ein System der Arbeitnehmervertretung geschaffen werden, das es den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften erlaubt, auf die Zielsetzung und Politik der Konzerne, insbesondere der multinationalen Konzerne, Einfluss zu nehmen.

## III. Wettbewerbspolitik - Unternehmenskonzentration und Marktbeherrschung

1. Die Wettbewerbsgesetzgebung muss sich auf das Prinzip stützen, dass alle Vereinbarungen zwischen Unternehmen oder Unternehmensvereinigungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verfälschen können, verboten sind. Ausnahmen vom Prinzip dieses Verbots sind nur zuzulassen, wenn eine Vereinbarung oder eine abgestimmte Verhaltensweise nachweislich dazu geeignet ist, den Interessen der Allgemeinheit, der Arbeitnehmer und der Verbraucher zu dienen.

2. Die Wettbewerbsgesetzgebung muss gewährleisten, dass die Entstehung von marktbeherrschenden Stellungen einzelner Unternehmen oder von Gruppen von Unternehmen verhindert wird.
3. Alle Arten von Operationen, die zu einer weiteren Unternehmenskonzentration führen, sind einer eigens dafür geschaffenen Stelle anzuzeigen. Es sind Kriterien aufzustellen ( z.B. Umsatz, Beschäftigte, Kapital, Bilanzsumme, Marktanteil ), bei deren Überschreiten ein Verfahren zur Genehmigung der beabsichtigten Konzentrationsoperation einzuleiten ist.
4. Bei allen Konzentrationsoperationen von Unternehmen müssen die Arbeitnehmervertreter der beteiligten Unternehmen das Recht zur vorherigen Information und Konsultation bekommen.
5. Es muss angestrebt werden, in allen Mitgliedsstaaten der EG und der EFTA einheitliche Regeln für die Übernahme von Unternehmen aufzustellen und in Kraft zu setzen.
6. In allen Ländern muss im Rahmen der Wettbewerbspolitik ein gut funktionierendes System von Preisinformation und Preisüberwachung eingerichtet werden

#### IV. STEUERN, STEUERKONTROLLE

1. Die Systeme der Körperschaftssteuer, einschliesslich der Steuersätze, sollten im Rahmen eines allgemeinen Planes zur Harmonisierung aller direkten und indirekten Steuern weitgehend harmonisiert werden.
2. Der Inhalt der bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen muss überprüft und gegebenenfalls den heutigen Verhältnissen und Notwendigkeiten angepasst werden.

3. Um dem Fiskus eine lückenlose steuerliche Erfassung der Dividenden- und sonstigen Kapitalerträge zu sichern, ist eine Quellensteuer auf diese Erträge einzuführen, die von den Steuerpflichtigen bei ihrer Einkommensteuer-Erklärung angerechnet wird.
4. Im Rahmen eines internationalen Systems der Steuerüberwachung und -kontrolle ( siehe Ziffer 2 ) muss eine einheitliche Regelung für die Kontrolle von konzerninternen Verrechnungspreisen getroffen werden ( Lieferungen von Material, Gütern oder Dienstleistungen, Patente, Lizenzen etc. )
5. Auf längere Frist ist in Zusammenarbeit zwischen allen Regierungen konsequent anzustreben, die sogenannten Steueroasen abzuschaffen.

Als Sofortmassnahme sind Kontrollen erforderlich, die garantieren, dass Erträge, die zentral angesammelt werden, zunächst am Ort ihrer Entstehung besteuert werden.

6. Finanzielle Transaktionen, die über nationale Grenzen hinweg vorgenommen werden und denen kein tatsächlicher Geschäftsvorgang zugrunde liegt, sind mit einer Strafsteuer zu belegen.

#### V. KAPITALMÄRKTE

1. Im Interesse aller Staaten und ihrer Volkswirtschaften müssen einheitliche und wirksame Kontrollmassnahmen getroffen werden, die verhindern, dass multinationale Konzerne oder andere Organismen kurzfristige Kapitalbewegungen mit spekulativem Zweck durchführen.

2. Die Rolle der Banken im internationalen Kapitalverkehr bedarf einer besonderen Beobachtung und muss durch bestehende oder neu zu schaffende Organe der Bankenaufsicht besser kontrolliert werden.
3. Die Staatengemeinschaften EG und EFTA, der Europarat und die OECD sollten sich schnellstens über eine weitgespannte Zusammenarbeit in Europa und zwischen allen Institutionen verständigen.
4. Für die Unternehmen, insbesondere multinationale Konzerne und Banken, sind strengere Publizitätsvorschriften festzusetzen.

#### VI. Verbreitung von technologischen Kenntnissen

1. Überprüfung des Pariser Abkommens von 1883 und Ersetzung durch ein System, in welchem bilaterale oder multilaterale Gebührenverhandlungen stattfinden; insbesondere Überprüfung der Laufzeit von Schutzrechten angesichts des beschleunigten technischen Fortschritts.
2. Extensive Auslegung aller Vorschriften des Abkommens von Lomé, abgeschlossen zwischen der EG und den AKP-Staaten, um diesen Staaten hinsichtlich der Anwendung technologischer Kenntnisse alle Vorteile zu gewähren.
3. Massgeblicher Einfluss des Staates auf die Anwendung neuer Technologien, wenn er im Bereich der technologischen Forschung finanzielle Mittel zur Verfügung stellt;
4. Entwicklung von arbeitsintensiven Technologien, deren Anwendung für Entwicklungsländer besonders geeignet ist.

5. Aufforderung an die multinationalen Konzerne, bei der Ausbildung und Fortbildung von Fach- und Führungskräften in den Entwicklungsländern die heimische Bevölkerung weitestgehend einzuschliessen.
6. Einrichtung einer Stelle bei einer internationalen Organisation oder zunächst bei der Kommission der EG und beim Generalsekretariat der EFTA, der alle Verträge über die Nutzung von Patentrechten und über die Zahlung von Lizenzgebühren gemeldet und eingereicht werden.
7. Einwirkung auf die Entwicklungsländer, um zu erreichen, dass sich Gruppen von ihnen in einzelnen Regionen zusammenfinden und gemeinsame Regeln vereinbaren, die es den Besitzern von technologischem Wissen erschweren, einzelnen Entwicklungsländern die Bedingungen für Investitionen und für die Zahlung von Lizenzgebühren zu diktieren.

#### VII. Solidaritätsrechte der Arbeitnehmer

1. Bei den internationalen Organisationen, welche sich mit der Ausarbeitung von Verhaltensregeln für multinationale Konzerne befassen, sollten die Solidaritätsrechte der Arbeitnehmer in die Bedingungen eingeschlossen werden. Besonders die IAO sollte sich bemühen, eine internationale Regelung auf diesem Gebiet vorzuschlagen.
2. Sympathiestreiks und Boykottmassnahmen sollten innerhalb eines abgegrenzten Wirtschaftsbereiches überall möglich sein, wenn eine internationale Gewerkschaftsorganisation im Einvernehmen mit ihren angeschlossenen Organisationen dazu aufruft.

3. Die Regierungen der EG und der EFTA werden aufgefordert,
- a) ihren Einfluss bei den internationalen Organisationen und Institutionen geltend zu machen, damit das Problem der Solidaritätsrechte der Arbeitnehmer auf die Tagesordnung kommt,
  - b) in ihren Ländern zu prüfen, auf welche Weise bestehende gesetzliche oder sonstige Vorschriften geändert werden können, um internationalen Solidaritätsaktionen der Arbeitnehmer einen legalen Charakter zu geben.

## 1.2 Vorschläge und Massnahmen der Europäischen Gemeinschaft gegenüber multinationalen Konzernen

Im November 1973 hatte die Kommission der Europäischen Gemeinschaften ( EG ) dem Ministerrat eine Mitteilung mit dem Titel " Die multinationalen Unternehmen und die Gemeinschaft" vorgelegt, in der auf negative Auswirkungen der "Multinationalisierung" der Unternehmen in der EG hingewiesen wurde. In der Mitteilung heisst es:

" Die Tatsache, dass die multinationalen Unternehmen das wirtschaftliche und soziale, ja selbst das politische Leben der Länder, in denen sie operieren, immer stärker beeinflussen, löst jedoch schwere und so weit verbreitete Bedenken aus, namentlich im Zusammenhang mit Beschäftigung, Wettbewerb, Steuerflucht, störenden Kapitalbewegungen und wirtschaftlicher Unabhängigkeit der Entwicklungsländer, dass es die Aufmerksamkeit der öffentlichen Stellen verdient. "

Damit begründete die Kommission Massnahmen, die einen einheitlichen Rahmen für die Tätigkeit multinationaler Unternehmen in der EG schaffen(sollen).

Auf der Grundlage der Verträge von Rom kann die Kommission Vorschläge an den Ministerrat richten, die dann in Form von Verordnungen und Richtlinien vom Ministerrat verabschiedet werden und für alle Mitgliedsstaaten bindend sind. EG-Verordnungen schaffen verbindliches neues europäisches Recht, während Richtlinien verbindliche Normen aufstellen, die das nationale Recht verändern. Das heisst, die Mitgliedsstaaten verpflichten sich, durch nationale Gesetzesakte die harmonisierten Rechtsvorschriften in ihre Gesetzgebung aufzunehmen.



In der EG sind bis jetzt von der Kommission etwa 30 Vorschläge entwickelt worden, die direkt oder indirekt multinationale Konzerne betreffen. Diese Zahl erscheint eindrucksvoll, aber sie täuscht. Denn dies heisst keineswegs, dass der Ministerrat schon alle Vorschläge in Rechtsetzungsakten umgesetzt hat. Im Gegenteil, viele Vorschläge wurden vom Ministerrat nicht behandelt oder verschwanden wieder in den Schubladen.

Bei der Harmonisierung des Unternehmensrechts in der EG sind von der Kommission, die auch in diesem Bereich das alleinige Vorschlagsrecht hat, neun sog. gesellschaftsrechtliche Richtlinien zur Verabschiedung beim Ministerrat vorgelegt worden, die alle zur Konsultation und Stellungnahme an das Europäische Parlament und an den Wirtschafts- und Sozialausschuss der EG gegangen sind.

In Kraft sind derzeit die erste, zweite, dritte und vierte Richtlinie ( siehe 2.4 ).

Die Entscheidung über die 5. Richtlinie, die die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und die Struktur der Aktiengesellschaften in den Mitgliedsstaaten koordinieren soll, steht noch an, obwohl der Vorschlag der Kommission an den Ministerrat bereits schon 1972 gerichtet wurde ( siehe 2.2 ).

Aber auch noch andere Richtlinien sind im Entscheidungsprozess der Gemeinschaft noch nicht vorangekommen. Der Vorschlag einer 7. Richtlinie - eine zweifelsohne fortschrittliche Initiative - fordert von allen Konzernen die Aufstellung und Veröffentlichung eines konsolidierten Jahresabschlusses, in dem alle zum Konzern gehörenden Unternehmen einzubeziehen sind. Nach dem Inkrafttreten der 7. Richtlinie wären zusammen mit der 4. Richtlinie Vorschriften verwirklicht, die auch multinationale Konzerne,

soweit sich die Muttergesellschaft in einem EG-Mitgliedsstaat befindet, ein weit höheres Mass an Publizität abfordern, als dies momentan der Fall ist. Zur Zeit gibt es im Ministerrat noch Diskussionen über die präzise Definition des Konzerns, die die Voraussetzung für die Anwendung der 7. Richtlinie ist.

Auch Verordnungen bezüglich der Harmonisierung des Unternehmensrechts, die nach der Verabschiedung durch den Ministerrat unmittelbares europäisches Recht setzen würden, sind bis jetzt noch nicht in Kraft getreten.

Der Vorschlag für das "Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft" von 1970 ist von der Kommission nach langwierigen Beratungen, vor allem im Europäischen Parlament, 1975 in einer geänderten Fassung vorgelegt worden. Der Entwurf liegt seitdem beim Ministerrat. Ebenfalls als Vorschlag liegt eine Verordnung des Rates über die "Europäische Kooperationsvereinigung" vor.

Auf Grundlage des Art. 117 des EWG-Vertrages, der die Abstimmung der Sozialverordnungen der Mitgliedsstaaten vorsieht, hat der Ministerrat bereits drei sog. sozialpolitische Richtlinien verabschiedet, die für Arbeitnehmer in multinationalen Konzernen von Bedeutung sind.

Die Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften über Massenentlassungen aus dem Jahre 1975 fordert bei einer geplanten Massenentlassung eine Konsultation zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, mit der versucht werden soll, die Massenentlassung zu vermeiden (siehe 2.5). Die 1977 verabschiedete Richtlinie über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen fordert, dass die Beschäftigten bei einer Veränderung im Gesellschaftseigentum ihre erworbenen Rechte wahren. Sie erklärt auch, dass eine Eigentumsänderung kein Grund für Entlassungen ist, und versucht sicherzustellen, dass die Arbeitnehmervertreter zu allen derartigen Veränderungen konsultiert werden (siehe 2.6).

Die dritte Richtlinie, die vom Rat im Rahmen der Abstimmungen von Sozialordnungen 1980 verabschiedet wurde, bezieht sich auf den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ( siehe 2.7 ).

Von der Kommission wurde dem Rat im Oktober 1980 ein Vorschlag für eine Richtlinie über die "Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur" vorgelegt. Diese Richtlinie betrifft die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die in einem Mitgliedsstaat der Gemeinschaft in einem Unternehmen beschäftigt werden, dessen Entscheidungszentrum in einem anderen Mitgliedsstaat oder in einem Drittland liegt. Weiterhin werden auch die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geregelt, wenn ein Unternehmen in einem einzigen Mitgliedsstaat über mehrere Betriebe oder ein oder mehrere Tochtergesellschaften verfügt und wenn sein Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedsstaat liegt ( siehe 2.8 und 2.3 ).

Die Besteuerung ist ein weiterer Bereich, auf dem sich die Gesetzgebung der Gemeinschaft stärker bemerkbar macht. Nach einer Grundsatzvereinbarung des Ministerrats aus dem Jahre 1975 über Massnahmen der Gemeinschaft zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen nationalen Steuerbehörden, hat der Ministerrat eine Richtlinie vereinbart, mit der die Mitgliedsstaaten verpflichtet werden sollten, den Informationsaustausch auszubauen und für den Bereich der Direktbesteuerung gegenseitige Bestandsabkommen abzuschließen. Die Kommission ist zwar der Ansicht, dass die Bekämpfung der Steuerflucht und Steuerumgehung tatkräftig fortgesetzt werden muss, plant aber bis jetzt noch keine Massnahmen, die die Verrechnungspreise ( Transferpreise ) zwischen ein und derselben Unternehmensgruppe kontrolliert und wie das Problem der missbräuchlichen Nutzung von Steuerparadiesen gelöst werden kann ( siehe Anlage 9 ).

Auch der Verordnungsvorschlag der Kommission von 1973 an den Rat über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen ist bis jetzt noch nicht verabschiedet worden.

### 1.3 ZUSAMMENFASSUNG

Die eingangs dargestellten Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes hinsichtlich Investitionen, Wettbewerbspolitik, Unternehmenskonzentration und Marktbeherrschung, Kapitalmärkte, Verbreitung von technologischen Kenntnissen und Solidaritätsrechte der Arbeitnehmer sind bisher noch nicht von den EG-Institutionen in ihren Massnahmen gegenüber Multinationalen Konzernen berücksichtigt worden.

Eine teilweise Berücksichtigung fanden die Forderungen des EGB bezüglich des Konzernrechts und der Steuern.

Zu wenig ist bisher auf EG-Ebene hinsichtlich der Kontrolle der multinationalen Konzerne erreicht worden, wegen des Widerstandes der Unternehmer und der ihnen nahestehenden politischen Kräfte.

2.1

Beschlüsse und Forderungen des Europäischen  
Gewerkschaftsbundes (EGB) - Übersicht -

1. Multinationale Unternehmen in den Europäischen Gemeinschaften ( EA 1974 )
2. Entschliessung zu Informations- und Konsultationsrechten der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen (EA 1975)
3. Forderungen des EGB nach gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen für multinationale Unternehmen (EA 1976)
4. Demokratisierung der Wirtschaft - Multinationale Konzerne ( Entschliessung des Londoner Kongresses des EGB 1976 )
5. Gewerkschaftliche Anforderungen an die Rechnungslegung und Publizität von Unternehmen und Konzernen (EA 1977 )
6. Europäisches Aktionsprogramm - Multinationale Konzerne (EA 1977)
7. Der EGB und der Verhaltenskodex der EG für Südafrika (EA 1977)
8. Informationsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in den Betrieben und Unternehmen (EA 1978)
9. Die Informationspflichten der multinationalen Konzerne (EA 1978)
10. Vorschläge und Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes zur Bekämpfung der internationalen Steuerumgehung, Steuerhinterziehung und Steuerflucht (EA1978)
11. Der EGB fordert eine genaue und einheitliche Regelung sowie eine wirksame Kontrolle der Verrechnungspreise (EA 1978)
12. Unternehmenskonzentration und multinationale Konzerne (Teil des Aktionsprogrammes 1979 - 82, beschlossen auf dem Münchener Kongress 1979)
13. Regeln für die Übernahme von Unternehmen (EA 1979)
14. Forderung nach Verabschiedung des Verordnungsvorschlages über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (EA 1979)
15. Aktualisierte Bemerkungen des EGB-Ausschusses "Demokratisierung der Wirtschaft und der Institutionen" zur 5. Richtlinie hinsichtlich der Struktur der Aktiengesellschaften und der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer im Unternehmensrecht der Europäischen Gemeinschaft (EG), (DEMO 4/1980 rev.)
16. Information über den Vorschlag der EG-Kommission für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur" und Bewertung. (EA 1980)

DEMO 4 / 1980 rev.

Aktualisierte Bemerkungen

des EGB-Ausschusses "Demokratisierung der Wirtschaft und der Institutionen"

zur 5. Richtlinie hinsichtlich der Struktur der Aktiengesellschaften und der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer im Unternehmensrecht der Europäischen Gemeinschaft (EG).

-----

I. VORBEMERKUNGEN

1. Die Kommission der EG hat im Herbst 1972 auf der Basis von Artikel 54 des Rom-Vertrages den Richtlinienvorschlag gemacht, der die Koordinierung der Rechtsvorschriften für die Struktur der Aktiengesellschaften und für die Vertretung der Arbeitnehmer bezweckt (5. Richtlinie).
2. Die Beratungen im Europäischen Parlament (EP) und im Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA) in den Jahren 1973 und 1974 haben ergeben, dass die Kommission 1975 ein "Grünbuch" veröffentlicht hat, in welchem sie ihre weiteren Überlegungen zur "Harmonisierung der Struktur der Aktiengesellschaften und zur Partizipation der Arbeitnehmer in der EG" darlegt.
3. Der EGB hat in einem Arbeitsdokument "Bemerkungen zum 'Grünbuch' der EG-Kommission" vom März 1977 Auffassungen vertreten, über die in seinem Ausschuss "Demokratisierung der Wirtschaft" Übereinstimmung erzielt worden war; diese "Bemerkungen" sind den Mitgliedern des Exekutivausschusses, den angeschlossenen Bündeln und den anerkannten Gewerkschaftsausschüssen zugesandt worden.
4. Im Frühjahr 1978 veröffentlichte die EG-Kommission ein Arbeitsdokument, das dem Europäischen Parlament als Ergänzung zu dem Vorschlag der 5. Richtlinie von 1972 zugeleitet wurde. Auf der Grundlage eines Berichtes seines Rechtsausschusses wollte das Europäische Parlament im Frühjahr 1979 seine Stellungnahme beschliessen. Dieser Beschluss kam nicht zustande, da für die Abstimmung das notwendige Quorum von Abgeordneten nicht anwesend war.
5. Im seit Juni 1979 direkt gewählten Europäischen Parlament sind neue Beratungen in drei Ausschüssen angesetzt worden, die jüngst Entwürfe ihrer Berichte vorgelegt haben: Grundlage der aktuellen Diskussionen ist der Berichtsentwurf des Rechtsausschusses, der von dem Abgeordneten GEURTSSEN (Niederlande, Liberale Fraktion) verfasst ist. Daneben liegen die Stellungnahmen des Sozialausschusses (Berichterstatter DIOO, Italien, Sozialistische Fraktion) und des Wirtschaftsausschusses (Berichterstatter BISMARCK, Deutschland, Christdemokratische Fraktion) vor.
6. Der EGD kann auf der Basis seiner Kongressresolutionen und seiner Beschlüsse des Exekutivausschusses sowie ausgehend von den jahrelangen Vorarbeiten seines Ausschusses "Demokratisierung der Wirtschaft" eine aktualisierte Stellungnahme abgeben. In einer solchen Erklärung sind die wichtigsten Grundsätze systematisch darzulegen und keine detaillierten Kommentare zu den zahlreichen Paragraphen der Richtlinienentwürfe abzugeben.

## II. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

1. Aufgrund der historischen, ökonomischen und sozialen Unterschiede zwischen den Ländern der EG dürfen den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften keine Bestimmungen aufgezwungen werden, die sie als unvereinbar mit den in ihrem Land bestehenden Verhältnissen bzw. mit ihren gewerkschaftlichen Überzeugungen ansehen.
2. Die Pluralität in den sozio-ökonomischen Bedingungen und in den politischen Programmen schliesst freilich nicht gemeinschaftliche Rahmenbedingungen aus, die sich dann in den Einzelheiten durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften artikulieren müssen.
3. Die Koordinierungsvorschläge zum Unternehmensrecht auf Gemeinschaftsebene dürfen nicht unter dem in einigen Mitgliedstaaten bereits Erreichten bleiben ("Besitzstand-Klausel").
4. Die 5. Richtlinie hat das Recht der Gewerkschaften auf Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu stärken.

## III. GRUNDSÄTZE ZUR KOORDINIERUNG DER STRUKTUR DER AKTIENGESELLSCHAFTEN

1. Ausgehend von den Erfahrungen in der Praxis mit dem monistischen (Leitungs- und Aufsichtsorgan vereint) und mit dem dualistischen System (Leitungs- und Aufsichtsorgan getrennt) hat sich im EGB die Auffassung bestärkt, dass in Ländern mit dualistischem System mehr Transparenz des Unternehmensgeschehens zu erwarten sei.
2. In den Ländern, in denen das monistische System besteht, ist eine Übergangszeit festzusetzen, in der die dualistische Struktur auf fakultativer Basis eingeführt werden kann; nach Ablauf der Übergangszeit, die mehrere Stufen haben kann, ist das dualistische System einzuführen.
3. Bei der Definition der dualistischen Struktur im Unternehmensrecht sind keine starren Formen vorzuschreiben, um schon begonnenen und möglichen künftigen Entwicklungen in einigen Ländern elastisch Rechnung tragen zu können.
4. Für kleine Aktiengesellschaften (b.zg. Ein-Mann-Gesellschaften) können hinsichtlich ihrer Organstruktur Ausnahme-Kriterien eingeräumt werden.

## IV. GRUNDSÄTZE ZUR INTERESSENVERTRETUNG DER ARBEITNEHMER

1. Falls für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer eine Einschränkung hinsichtlich der Grösse der Aktiengesellschaften in der 5. Richtlinie notwendig ist, dann müssen eindeutige Kriterien vorgesehen werden. Die technologische Entwicklung führt dazu, dass auch relativ kleine Gesellschaften eine wichtige wirtschaftliche und soziale Funktion haben.

2. Ausgehend von den oben unter II formulierten allgemeinen Prinzipien muss eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf der Ebene der Unternehmen gewährleistet werden, und zwar entweder IN (Option A) oder NEBEN den Gesellschaftsorganen (Option B). Die Wahl zwischen diesen beiden Optionen bleibt auf Dauer bestehen.

3. Die Option A meint die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen IN den Unternehmensorganen, d.h. im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaften bei der dualistischen Struktur beziehungsweise im Verwaltungsrat bei dem monistischen System (wenn die Gewerkschaften dies im jeweiligen Land wünschen). Die Festsetzung der Zahl der Interessenvertreter und die Modalitäten ihrer Bestellung sind den Ausführungsbestimmungen der einzelnen Mitgliedstaaten vorbehalten.

Bei der Verteilung der Sitze im Aufsichtsrat zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und denen der Anteilseigner ist eine Parität für den EGD unabdingbar. Diese Parität kann auch so aussehen, dass je ein Drittel der Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer direkt gewählt werden und das letzte Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates von den bereits Gewählten bestimmt wird.

4. Die Option B meint die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen AUSSERHALB der Unternehmensorgane, d.h. neben dem Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft bei der dualistischen Struktur bzw. neben dem Verwaltungsrat bei der monistischen Struktur.

Diesem besonderen Organ der Arbeitnehmervertretung, das der "Demokratisierungsausschuss" des EGD bereits 1977 unter dem Namen "Gewerkschaftlicher Kontrollausschuss" in die Diskussion um die 5. Richtlinie gebracht hat, müssen Rechte eingeräumt werden, die gleichwertig sind mit den Rechten der Mitglieder des Aufsichts- beziehungsweise des Verwaltungsrates. Diese Gleichwertigkeit muss beispielsweise dadurch gewährleistet werden, dass dem "besonderen Organ" der Arbeitnehmervertretung regelmässig die gleichen Informationen gegeben werden, wie sie für die Unternehmensorgane vorgesehen sind, und dass das "besondere Organ" seine Sitzungen parallel zu den Sitzungen des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrates abhalten kann. Darüber hinaus sind wichtige Entscheidungen (z.B. Stilllegungen von Betrieben, Änderungen in der Produktion, Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen), welche die Arbeitnehmer und ihre Rechte direkt berühren, nur nach einer schriftlichen Konsultation des "besonderen Organs" zu treffen.

5. Beide Optionen der Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen lassen das Recht der Gewerkschaften, Kollektivverträge gemäss der jeweils in den Mitgliedsländern der EG üblichen Praxis abzuschliessen, unberührt; dies gilt auch für kollektive Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern, die Gesetze, Verordnungen oder Richtlinien ergänzen.

6. Der EGD befürwortet die Eingrenzung der Wahlmöglichkeiten auf die beiden vorstehend gekennzeichneten Optionen der Interessenvertretung der Arbeitnehmer und lehnt das sogenannte "niederländische Kooptationsmodell" ab.

./.



7. Der EGD fordert die Institutionen der EG auf, die über die 5. Richtlinie entscheiden, dass eine Zersplitterung der Interessenvertretung aller Arbeitnehmer, z.B. durch Sonderrechte für "leitende Angestellte", vermieden wird.

#### V. SCHLUSSBEMERKUNGEN

1. Die 5. Richtlinie darf nicht eine zusätzliche Vielfalt im Unternehmensrecht herbeiführen, da dies die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in der EG erschweren würde, sondern ist auf die obengenannten Optionen einzugrenzen.
2. Es ist eine bekannte Tatsache, dass in den europäischen Ländern verschiedene Systeme der Interessenvertretung der Arbeitnehmer bestehen, die entweder mehr der Option A oder der Option B näher stehen. In einigen Ländern gibt es auch bereits "Mischsysteme" der Interessenvertretung und diese Tendenz wird sich vermutlich verstärken.
3. Die europäische Gewerkschaftsbewegung hat seit langem ihr grundsätzliches Interesse an einer Koordinierung des Unternehmensrechts geäußert, die ihr die Aufgabe der Interessenvertretung auf europäischer Ebene erleichtern könnte, wenn sie auf gemeinsamen Grundsätzen und Zielen beruht.

Es kommt dem EGD darauf an, die wichtigsten Elemente einer Koordinierung des Unternehmensrechts in der EG zu fördern, die den Arbeitnehmern über die vorhandenen Rechte hinaus zusätzliche Rechte und Möglichkeiten der Interessenvertretung einräumen.

Dem EGD ist auch bewusst, dass wesentliche Änderungen des Unternehmens- und Gesellschaftsrechts im Interesse der Arbeitnehmer in längeren Auseinandersetzungen erkämpft werden können.

4. Eine Koordinierung des Unternehmensrechts in der EG darf nicht bei der Aktiengesellschaft stehenbleiben, sondern muss durch Regelungen für andere Gesellschaftsformen, vor allem für Konzerne, ergänzt werden.
5. Nicht zuletzt fordert der EGD alle Organe der EG auf, den Entscheidungsprozess über den Vorschlag für eine Richtlinie zur "Information und Konsultation der Arbeitnehmer von multinationalen Gesellschaften" unverzüglich und beschleunigt voranzubringen.

+++++

Beschluss des Exekutivausschusses  
Brüssel, den 4. Dezember 1980  
.....

Information über den Vorschlag der EG-Kommission für  
eine "Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung  
der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbe-  
sondere transnationaler Struktur" und Bewertung.

### 1. Einleitung

- 1.1. Der EGB hat stets die Bemühungen in der EG begrüsst, einen verbindlichen Rechtsakt (Richtlinie) zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in den MNK durchzusetzen, vor allem auf der Ebene des Entscheidungszentrums; der entsprechende Richtlinienvorschlag ist nach langwierigen Vorbereitungen und nach Konsultation der "Sozialpartner" am 1. Oktober 1980 beschlossen worden. Dieser Beschluss ist gegen den heftigen Widerstand der europäischen Arbeitgeberorganisation und anderer Kapitalvertreter zustande gekommen und kann politisch als ein Erfolg der gewerkschaftlichen Bemühungen im Interesse der Arbeitnehmer grosser Konzerne gewertet werden.
- 1.2. Mit diesem prinzipiell positiven Vorschlag, der im einzelnen verbesserungswürdig ist, leistet die EG einen ihrer Rechtsstruktur entsprechenden Beitrag zum ständig wachsenden Problem der multinationalen Unternehmenstätigkeit, der in Ergänzung zu den unverbindlichen Verhaltensregeln nötig ist, die in der OECD und in der IAO beschlossen sind, sowie zu den neuen Regelungen, die bei den Vereinten Nationen in Vorbereitung sind.
- 1.3. Dieser verbindliche Rechtsakt in bezug auf die MNK steht im folgerichtigen Zusammenhang mit den Bemühungen in der EG, mehr Transparenz in die Unternehmenstätigkeit zu bringen, z.B. mittels der Richtlinien vom 17.2.1975 ("Massenentlassungen") und vom 14.2.1977 ("Übergang von Unternehmen"). Ferner steht diese "Multi-Richtlinie" in Komplementarität zu der angekündigten Richtlinie über die Unternehmensgruppen, insbesondere über Konzerne (9. Richtlinie).

## 2. Hauptinhalte

### 2.1. Überblick

Die "Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur" besteht neben Einleitung und Begriffsbestimmungen aus zwei Hauptteilen: Der eine Teil befasst sich mit den transnationalen Unternehmen und der andere mit den "nationalen" Unternehmen mit komplexer Struktur, deren Betriebe oder Tochterunternehmen sich in einem Mitgliedstaat befinden. Die substantiellen Bestimmungen der beiden Teile sind praktisch identisch. Die Richtlinie enthält in beiden Teilen drei Kernpunkte:

Information, Konsultation und Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

### 2.2. Information

2.2.1. Die Leitung eines herrschenden, insbesondere multinationalen Unternehmens ist verpflichtet, mindestens halbjährlich der Leitung ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft zweckdienliche genaue Informationen, die ein deutliches Bild der Tätigkeiten des gesamten Unternehmens abgeben, zu übermitteln. Die Informationen beziehen sich insbesondere auf:

- die Struktur und die Belegschaft,
- die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,
- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- die Produktions- und Investitionsprogramme,
- die Rationalisierungsvorhaben,
- die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können."

2.2.2. Die Leitung jedes Tochterunternehmens mit einer Belegschaft von mindestens 100 Arbeitnehmern ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben. Ist die Leitung der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer diese Informationen zu geben, so können diese sich an die Leitung des herrschenden Unternehmens wenden. Die Informationen haben die weltweite Tätigkeit der Muttergesellschaft und ihrer sämtlichen Tochtergesellschaften zu beschreiben.

2.2.3. Bei der Weitergabe der erhaltenen Informationen an Dritte sollen "die Interessen des Unternehmens" berücksichtigt, insbesondere "Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse" gewahrt werden.

### 2.3. Konsultation

2.3.1. Die Anhörung bezieht sich auf geplante Entscheidungen, die das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffen und die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

Gegenstand dieser Entscheidungen sind vor allem:

- die Stilllegung oder Verlegung eines Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile,
- wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszweckes,
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation;
- die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen."

2.3.2. Die Leitung des herrschenden Unternehmens ist verpflichtet, 40 Tage vor einer Entscheidung der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft genaue Informationen zu übermitteln, die diese unverzüglich den Arbeitnehmervertretern mitteilen müssen und deren Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen haben.

2.3.3. Kann nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Massnahmen anzustreben.

2.3.4. Wird keine zweckentsprechende Anhörung vorgenommen, so können die betreffenden Arbeitnehmervertreter über "Sonderbeauftragte" Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen.

### 2.4. Interessenvertretung der Arbeitnehmer

2.4.1. Die Unterrichtung und die Anhörung können auch auf der Ebene eines Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft organisiert werden, das durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen wurde.

2.4.2. Die Wahl der Modalitäten zur Benennung der Arbeitnehmervertreter bleibt den Mitgliedstaaten überlassen. Auch die Art des zuständigen Vertretungsorgans können sie nach eigenem Ermessen bestimmen (Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, Betriebsausschuss oder Betriebsrat, Shop-Stewards-Committee, gewerkschaftliche Vertrauensleute u.a.m.).

2.4.3. Die Mitgliedstaaten können auch die Schaffung eines Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer des Mutterunternehmens und seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft durch Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums und den Arbeitnehmervertretern akzeptieren.

### 2.5. Ausdehnungsbereich und Sanktionen

2.5.1. Befindet sich das Entscheidungszentrum eines transnationalen Unternehmens ausserhalb der Gemeinschaft, so ist das Tochterunternehmen mit der grössten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der sich aus der Richtlinie ergebenden Pflichten verantwortlich, wenn das Entscheidungszentrum nicht dafür sorgt, dass in der Gemeinschaft ein Verantwortlicher die Unterrichts- und Anhörungspflichten wahrnehmen kann.

2.5.2. Für den Fall der Verletzung der vorgeschriebenen Verpflichtungen zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer haben die Mitgliedstaaten "angemessene" Strafvorschriften zu erlassen. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Massnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

## 3. Bewertung

### 3.1. Allgemein

Der wichtigste positive Aspekt ist der Charakter der Verbindlichkeit, den die EG als erste und bisher einzige internationale Organisation gewählt hat, um Rechte der Arbeitnehmer in den Multinationalen Konzernen durchzusetzen bzw. neu zu schaffen. Dieser formelle Vorschlag hat bereits positive Wirkungen - die Vorbereitungen von Regelungen gehabt, über die bei den Vereinten Nationen verhandelt wird. Bei aller Würdigung der Rechtsverbindlichkeit des EG-Vorschlages könnte die Direktive wie folgt verbessert werden:

### 3.2. INFORMATION

Die Vorschläge für die obligatorische Information entsprechen zwar generell den in diesem Bereich fortschrittlichsten Rechtsvorschriften. Im einzelnen wären freilich folgende Klarstellungen bzw. Verbesserungen noch wünschenswert:

- Die Informationen betreffen sowohl das herrschende Unternehmen als auch alle seine Einzelgesellschaften.
- Zusätzlich zu dem Katalog von Sachbereichen sind qualitative Kriterien einzufügen, wie namentlich: Sachdienlich-, Verständlich- und Verlässlichkeit der Informationen.
- Den Arbeitnehmern ist ein generelles Fragerecht einzuräumen, das auch direkte Anfragen der Arbeitnehmervertretung auf der Ebene des multinationalen Entscheidungszentrums einschliesst.

### 3.3. KONSULTATION

Auch die Liste der Rechte auf verbindliche Konsultation ist beachtlich, wobei zumindest die Kriterien "rechtzeitig" und "regelmässig" erwähnt sind; allerdings:

- die Zielangabe der Konsultation, nämlich zu einer Vereinbarung zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und der Unternehmer zu kommen, die im verabschiedeten Vorschlag herausgenommen wurde, sollte wieder einbezogen werden.
- Das Konsultationsrecht der Arbeitnehmer auf multinationaler Ebene ist zu präzisieren und hat Regelungen für den Konfliktfall einzubeziehen.

### 3.4. Interessenvertretung der Arbeitnehmer

- Die Schaffung einer "repräsentativen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer der Muttergesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften in den Gemeinschaftsländern" ist im Zuge der Vorbereitungen des Kommissionsvorschlages jetzt zu einer "Kann"-Vorschrift geworden; damit taucht ein unverbindliches Element auf, das im Widerspruch zu dem Prinzip der Rechtsverbindlichkeit steht, und deshalb muss die Indikativform des ursprünglichen Kommissionsvorschlages wieder übernommen werden.
- Das Organ der Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist auf dem Wege einer Vereinbarung zwischen Leitung der herrschenden Gesellschaft und den beteiligten Gewerkschaften einzurichten, wenn die Arbeitnehmervertreter der Mehrheit der Tochtergesellschaften dies beantragen.

### 3.5. Ausdehnungsbereich und Sanktionen

- Die prinzipiell begrüßenswerten Vorschriften, dass die Informations- und Konsultationspflicht auch für die Konzerne gilt, deren Entscheidungszentrum ausserhalb der EG liegt, haben auch im Detail stets für einen rechtlich Verantwortlichen in der Gemeinschaft zu sorgen.
- Der im Bereich der Sanktionen enthaltene Entscheidungsspielraum für die Mitgliedstaaten, die "angemessene Strafvorschriften" zu erlassen haben, darf zu keiner "Aufweichung" führen; die allgemeine Erfahrung im Arbeitsrecht gilt auch hier: Ohne reale Sanktionen gibt es auch keine realen Rechte.

## 4. Praktische Schlussfolgerungen

4.1. Die Kommission hat den Richtlinienvorschlag dem Ministerrat der Gemeinschaft zugesandt, der ihn inzwischen zwecks Stellungnahmen an das Europäische Parlament und an den Wirtschafts- und Sozialausschuss weitergeleitet hat. Der EGK verfolgt die begonnene Behandlung in beiden Gremien mit grösstmöglicher Aufmerksamkeit; dabei haben wir sowohl das Interesse an Mehrheiten für Verbesserungen in dem obengenannten Sinne möglichst in beiden Organen als auch an zügiger Fertigstellung der Stellungnahmen im prinzipiell konstruktiven Sinne.

4.2. Die UNICE und ihre Verbündeten haben ihre Anstrengungen noch verstärkt, um den Richtlinienvorschlag zu stoppen oder ihn zumindest durch ständige Verschiebungen in den EG-Organen im Sande verlaufen zu lassen. Die politische Zusammensetzung in den EG-Organen, namentlich im Ministerrat, könnte ihrer Taktik förderlich sein.

4.3. Angesichts der schwierigen Ausgangslage und im Sinne zusätzlicher Anstrengungen der EGB-Gewerkschaften beschliesst der Exekutivausschuss des EGB folgende Massnahmen:

- Die Mitgliedsbünde und die betroffenen Gewerkschaftsausschüsse sowie das EGB-Sekretariat verstärken ihre Bemühungen, die Information über die "Multi-Richtlinie" zu verbreiten, insbesondere über die gewerkschaftlichen Presseorgane; diese Informationskampagne soll vor allem die politische Bedeutung dieser Richtlinie unter den aktuellen Kräfteverhältnissen hervorheben.
- Das EGB-Sekretariat wird mit Unterstützung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts eine Broschüre an die betroffenen Mitgliedsbünde und Gewerkschaftsausschüsse schicken, die diese auf geeignete Weise den gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen aller Arbeitnehmer der von der Richtlinie betroffenen Konzerne zur Verfügung stellen.
- Die Mitgliedsbünde des EGB in der EG und die betroffenen Gewerkschaftsausschüsse benennen ihre Mitglieder für eine ad-hoc-Gruppe "EG-Richtlinie für Arbeitnehmerrechte", die gemeinsam mit dem verantwortlichen Sekretär im EGB die weiteren Anstrengungen auf europäischer und nationaler Ebene koordiniert; dabei werden die Verbesserungsvorschläge auf der Basis des vorliegenden Beschlusses des Exekutivausschusses im juristischen Detail formuliert, und es wird versucht, diese in die weiteren Beratungen der EG-Organen einzubringen.
- Im Zuge des weiteren Entscheidungsprozesses in den Organen der EG werden die nationalen Bünde in Zusammenarbeit mit dem Sekretariat Veranstaltungen durchführen (z.B. Gesprächsrunden), um gegenüber der massiven Obstruktionspolitik seitens der Kapitalrepräsentanten offensiv für die Rechte der Arbeitnehmer in den einzelnen Konzernen, insbesondere mit transnationaler Struktur, zu kämpfen.

-----

2.4 Übersicht: Harmonisierung im Unternehmensrecht in der EG

2.4.1. Gesellschaftsrechtliche EG-Rechtsakte

2.4.1.1. Verabschiedete Richtlinien

- Erste Richtlinie des Rates vom 9. März 1968 zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedsstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten, AB1 Nr. L 65 vom 14.3.1968, S. 8 ff.
- Zweite Richtlinie des Rates vom 13. Dezember 1976 zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedsstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter für die Gründung der Aktiengesellschaft sowie für die Erhaltung ihres Kapitals vorgeschrieben sind, um die Bestimmungen gleichwertig zu gestalten, AB1. Nr. L 26 vom 31.1.1977, S. 1 ff.
- Dritte Richtlinie des Rates vom 9. Oktober 1978 gemäss Artikel 54 Absatz 3 Buchstabe g) des Vertrages betreffend die Ver-schmelzung von Aktiengesellschaften, AB1. Nr. 295 vom 20.10.1978, S. 36 ff.
- Vierte Richtlinie des Rates vom 25. Juli 1978 aufgrund von Artikel 54 Absatz 3 Buchstabe g) des Vertrages über den Jahresabschluss von Gesellschaften bestimmter Rechtsformen, AB1. Nr. L 222 vom 14.8.1978, S. 11 ff.

2.4.1.2. Geplante Richtlinien

- Vorschlag einer fünften Richtlinie zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedsstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter hinsichtlich der Struktur der Aktiengesellschaft sowie der Befugnisse und Verpflichtungen ihrer Organe vorgeschrieben sind,



Beilage 10/72 zum Bulletin der EG. ABl. Nr. C 131  
vom 13. Dezember 1972, S. 49 ff.

- Vorschlag einer sechsten Richtlinie zur Koordinierung der Bedingungen für die Zulassung von Wertpapieren zur amtlichen Notierung an einer Wertpapierbörse, KOM (75) 686 endg.vom 23.12.1975.
- Geänderter Vorschlag einer siebten Richtlinie nach Artikel 54 Absatz 3 Buchstabe g) des Vertrages über den Konzernabschluss, ABl. Nr. C 14 vom 17. Januar 1979, S. 2 ff.
- Vorschlag einer achten Richtlinie nach Artikel 54 Absatz 3 Buchstabe g) des EWG-Vertrages über die Zulassung der mit der Pflichtprüfung des Jahresabschlusses von Kapitalgesellschaften beauftragten Personen ( von der Kommission dem Rat vorgelegt am 24. April 1978 ), ABl. Nr. C 112 vom 13. Mai 1978, S. 6 ff.
- Entwurf für einen Vorschlag einer neunten Richtlinie auf der Grundlage von Artikel 54 Absatz 3 g) des EWG-Vertrages über die Verbindungen zwischen Unternehmen und insbesondere über Konzerne ( III/D/3, Oktober 1980 ).

#### 2.4.1.3. Gesellschaftsrechtliche Vorschläge für EG-Verordnungen

- Vorschlag einer Verordnung über das Statut für Europäische Aktiengesellschaften, Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Beilage 4/75 )
- Geänderter Vorschlag einer Verordnung des Rates über die Europäische Kooperationsvereinigung ( EKV ) ( von der Kommission dem Rat vorgelegt am 11. April 1978 ).

## 2.4.2. Sozialpolitische EG-Richtlinien

### 2.4.2.1. Verabschiedete Richtlinien

- Richtlinie des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen, ABl. Nr. L 48/29 vom 22. Mai 1975.
- Richtlinie des Rates vom 14. Februar 1977 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977, S. 26 ff.
- Richtlinie des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, ABl. Nr. L 283 vom 28.10.80, S. 23 ff.

### 2.4.2.2. Geplante Massnahmen

- Vorschlag für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur ( von der Kommission dem Rat vorgelegt am 23. Oktober 1980 ), ABl. Nr. C 297 vom 15.11.1980, S. 3 ff.

## RICHTLINIE DES RATES

vom 17. Februar 1975

zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

(75/129/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN  
GEMEINSCHAFTEN —

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

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments<sup>(1)</sup>,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>(2)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

U Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft ist es wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken.

Trotz einer konvergierenden Entwicklung bestehen weiterhin Unterschiede zwischen den in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Voraussetzungen und des Verfahrens für Massenentlassungen sowie hinsichtlich der Maßnahmen, die die Folgen dieser Entlassungen für die Arbeitnehmer mildern könnten.

Diese Unterschiede können sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar auswirken.

Die Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm<sup>(3)</sup> sieht eine Richtlinie über die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen vor.

Daher muß auf diese Angleichung auf dem Wege des Fortschritts im Sinne des Artikels 117 des Vertrages hingewirkt werden —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## TEIL I

## Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich

## Artikel 1

(1) Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) Massenentlassungen sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die

nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen

— entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

1. mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,

2. mindestens 10 v.H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,

3. mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,

— oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind,

beträgt;

b) Arbeitnehmervertreter sind die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht

a) Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, es sei denn, daß diese Entlassungen vor Ablauf oder Erfüllung dieser Verträge erfolgen;

b) Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts (oder in Mitgliedstaaten, die diesen Begriff nicht kennen, von gleichwertigen Stellen);

c) Besatzungen von Seeschiffen;

d) Arbeitnehmer, die von der Einstellung der Tätigkeit des Betriebs betroffen sind, wenn diese Einstellung auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.

## TEIL II

## Konsultationsverfahren

## Artikel 2

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

(1) ABl. Nr. C 19 vom 12. 4. 1973, S. 10.

(2) ABl. Nr. C 100 vom 22. 11. 1973, S. 11.

(3) ABl. Nr. C 13 vom 12. 2. 1974, S. 1.

(2) Die Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit Massenentlassungen zu vermeiden oder einzuschränken sowie ihre Folgen zu mildern.

(3) Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und in jedem Fall schriftlich die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, mitzuteilen.

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

### TEIL III

#### Massenentlassungsverfahren

##### Artikel 3

(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

Die Anzeige muß alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die in Artikel 2 genannten Konsultationen der Arbeitnehmervertreter enthalten, insbesondere die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift der in Absatz 1 genannten Anzeige zu übermitteln.

Die Arbeitnehmervertreter können etwaige Bemerkungen an die zuständige Behörde richten.

##### Artikel 4

(1) Die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen werden frühestens 30 Tage nach Eingang der in Artikel 3 Absatz 1 genannten Anzeige wirksam; die im Falle der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde jedoch die Möglichkeit einräumen, die Frist des Unterabsatzes 1 zu verkürzen.

(2) Die Frist des Absatzes 1 muß von der zuständigen Behörde dazu benutzt werden, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.

(3) Soweit die ursprüngliche Frist des Absatzes 1 weniger als 60 Tage beträgt, können die Mitgliedstaat-

ten der zuständigen Behörde die Möglichkeit einräumen, die ursprüngliche Frist auf 60 Tage, vom Eingang der Anzeige an gerechnet, zu verlängern, wenn die Gefahr besteht, daß die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme innerhalb der ursprünglichen Frist nicht gelöst werden können.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten einräumen.

Die Verlängerung ist dem Arbeitgeber vor Ablauf der ursprünglichen Frist des Absatzes 1 mitzuteilen und zu begründen.

### TEIL IV

#### Schlußbestimmungen

##### Artikel 5

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

##### Artikel 6

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

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

##### Artikel 7

Innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 6 genannten Frist von zwei Jahren übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

##### Artikel 8

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschlehen zu Brüssel am 17. Februar 1975.

Im Namen des Rates

Der Präsident

R. RYAN

## RICHTLINIE 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

(77/187/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN  
GEMEINSCHAFTEN —

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

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments <sup>(1)</sup>,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses <sup>(2)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die wirtschaftliche Entwicklung führt auf einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Ebene zu Änderungen in den Unternehmensstrukturen, die sich unter anderem aus dem Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung ergeben.

Es sind Bestimmungen notwendig, die die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel schützen und insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche gewährleisten.

Zwischen den Mitgliedstaaten bestehen in bezug auf den Umfang des Arbeitnehmerschutzes auf diesem Gebiet weiterhin Unterschiede, die verringert werden sollten.

Diese Unterschiede können sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar auswirken.

Daher muß auf die Angleichung der Rechtsvorschriften in diesem Bereich auf dem Wege des Fortschritts im Sinne des Artikels 117 des Vertrages hingewirkt werden —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## TEIL I

Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

## Artikel 1

(1) Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

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

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Seeschiffe.

## Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) Veräußerer ist jede natürliche oder juristische Person, die auf Grund eines Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 als Inhaber aus dem Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil ausscheidet.
- b) Erwerber ist jede natürliche oder juristische Person, die auf Grund eines Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 als Inhaber in das Unternehmen, den Betrieb oder Betriebsteil eintritt.
- c) Vertreter der Arbeitnehmer sind die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten, mit Ausnahme der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgane von Gesellschaften, die diesen Organen in bestimmten Mitgliedstaaten als Arbeitnehmervertreter angehören.

<sup>(1)</sup> ABl. Nr. C 95 vom 28. 4. 1975, S. 17.

<sup>(2)</sup> ABl. Nr. C 255 vom 7. 11. 1975, S. 25.

## TEIL II

## Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer

## Artikel 3

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

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß der Veräußerer auch nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 neben dem Erwerber für Pflichten aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einzustehen hat.

(2) Nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zu der 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, bei 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 des Artikels 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 Zusatzversorgungseinrichtungen.

## Artikel 4

(1) Der Übergang eines Unternehmens, Betriebes 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 Gruppen von Arbeitnehmern, auf die sich die Rechtsvorschriften oder die Praxis der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet des Kündigungsschutzes nicht erstrecken, keine Anwendung findet.

(2) Kommt es zu einer Beendigung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses, weil der Übergang im Sinne des Artikels 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.

## 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 des Artikels 1 Absatz 1 betroffenen Arbeitnehmer erhalten, wie sie in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten vorgesehen sind.

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

(2) Erlischt das Mandat der Vertreter der vom Übergang im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 betroffenen Arbeitnehmer auf Grund 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 des Artikels 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 in Aussicht genommenen 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) Ziehen der Veräußerer bzw. der Erwerber Maßnahmen hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitnehmer in Betracht, so sind sie verpflichtet, die Vertreter ihrer jeweiligen Arbeitnehmer rechtzeitig zu diesen Maßnahmen zu konsultieren, um eine Übereinkunft anzustreben.

(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 den Fall beschränken, in dem der vollzogene Übergang eine Betriebsänderung 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 in Aussicht genommenen Maßnahmen erstrecken.

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

(4) Die Mitgliedstaaten können die in den Absätzen 1, 2 und 3 vorgesehenen Verpflichtungen auf Unternehmen oder Betriebe beschränken, die hinsichtlich der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Wahl oder Bestellung eines Kollegiums als Arbeitnehmervertretung erfüllen.

(5) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, 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 des Artikels 1 Absatz 1 zu informieren sind.

#### TEIL IV

#### Schlußbestimmungen

##### Artikel 7

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

##### Artikel 8

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

##### Artikel 9

Innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 8 genannten Frist von zwei Jahren übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

##### Artikel 10

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 14. Februar 1977.

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

J. SILKIN

## RICHTLINIE DES RATES

vom 20. Oktober 1980

zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

(80/987/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN  
GEMEINSCHAFTEN —

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

auf Vorschlag der Kommission <sup>(1)</sup>,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments <sup>(2)</sup>,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses <sup>(3)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe :

Es sind Bestimmungen notwendig, die die Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers schützen und insbesondere die Zahlung ihrer nichterfüllten Ansprüche unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft gewährleisten.

Zwischen den Mitgliedstaaten bestehen in bezug auf den Umfang des Arbeitnehmerschutzes auf diesem Gebiet weiterhin Unterschiede; es empfiehlt sich, auf die Verringerung dieser Unterschiede, die sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar auswirken können, hinzuwirken.

Daher muß auf die Angleichung der Rechtsvorschriften in diesem Bereich auf dem Wege des Fortschritts im Sinne des Artikels 117 des Vertrages hingewirkt werden.

Der Arbeitsmarkt in Grönland unterscheidet sich wegen der geographischen Lage und der derzeitigen Berufsstrukturen dieses Gebiets grundlegend vom Arbeitsmarkt der anderen Gebiete der Gemeinschaft.

Soweit die Republik Griechenland ab 1. Januar 1981 entsprechend der Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Griechenland und die Anpassungen der Verträge Mitglied der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft wird, müssen in dem Anhang der Richtlinie unter der Bezeichnung „Griechenland“ diejenigen Gruppen von Arbeitnehmern benannt werden, deren Ansprüche gemäß Artikel 1 Absatz 2 ausgeschlossen werden können —

<sup>(1)</sup> ABl. Nr. C 135 vom 9. 6. 1978, S. 2.<sup>(2)</sup> ABl. Nr. C 39 vom 12. 2. 1979, S. 26.<sup>(3)</sup> ABl. Nr. C 105 vom 26. 4. 1979, S. 15.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN :

## ABSCHNITT I

## Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

## Artikel 1

(1) Diese Richtlinie gilt für Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen gegen Arbeitgeber, die zahlungsunfähig im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 sind.

(2) Die Mitgliedstaaten können die Ansprüche bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern wegen der besonderen Art des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer oder wegen des Bestehens anderer Garantieförmlichkeiten, die den Arbeitnehmern einen Schutz gewährleisten, der dem sich aus dieser Richtlinie ergebenden Schutz gleichwertig ist, vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausnahmsweise ausschließen.

Die Liste der in Unterabsatz 1 genannten Gruppen von Arbeitnehmern befindet sich im Anhang.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Grönland. Diese Ausnahme wird im Falle einer Weiterentwicklung der Berufsstrukturen dieses Gebiets überprüft.

## Artikel 2

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt ein Arbeitgeber als zahlungsunfähig,

a) wenn die Eröffnung eines nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats vorgesehenen Verfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger beantragt worden ist, das die Berücksichtigung der in Artikel 1 Absatz 1 genannten Ansprüche gestattet, und

b) wenn die aufgrund der genannten Rechts- und Verwaltungsvorschriften zuständige Behörde

— entweder die Eröffnung des Verfahrens beschlossen hat,

— oder festgestellt hat, daß das Unternehmen oder der Betrieb des Arbeitgebers endgültig stillgelegt worden ist und die Vermögensmasse nicht ausreicht, um die Eröffnung des Verfahrens zu rechtfertigen.



(2) Diese Richtlinie läßt das einzelstaatliche Recht bezüglich der Begriffsbestimmung der Worte „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“, „Arbeitsentgelt“, „erworbenes Recht“ und „Anwartschaftsrecht“ unberührt.

## ABSCHNITT II

### Vorschriften über die Garantieeinrichtungen

#### Artikel 3

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit vorbehaltlich des Artikels 4 Garantieeinrichtungen die Befriedigung der nichterfüllten Ansprüche der Arbeitnehmer aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen, die das Arbeitsentgelt für den vor einem bestimmten Zeitpunkt liegenden Zeitraum betreffen, sicherstellen.

(2) Der in Absatz 1 genannte Zeitpunkt ist nach Wahl der Mitgliedstaaten

- entweder der Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers,
- oder der Zeitpunkt der Kündigung zwecks Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers,
- oder der Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses des betreffenden Arbeitnehmers wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

#### Artikel 4

(1) Die Mitgliedstaaten können die in Artikel 3 vorgesehene Zahlungspflicht der Garantieeinrichtungen begrenzen.

(2) Machen die Mitgliedstaaten von der Möglichkeit des Absatzes 1 Gebrauch, so müssen sie folgendes sicherstellen :

- in dem Fall des Artikels 3 Absatz 2 erster Gedankenstrich die Befriedigung der das Arbeitsentgelt betreffenden nichterfüllten Ansprüche für die drei letzten Monate des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses, die innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten vor dem Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers liegen ;
- in dem Fall des Artikels 3 Absatz 2 zweiter Gedankenstrich die Befriedigung der das Arbeitsentgelt betreffenden nichterfüllten Ansprüche für die drei letzten Monate des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses vor dem Zeitpunkt der Kündigung zwecks Entlassung des Arbeitnehmers wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ;
- in dem Fall des Artikels 3 Absatz 2 dritter Gedankenstrich die Befriedigung der das Arbeitsentgelt betreffenden nichterfüllten Ansprüche für die achtzehn letzten Monate des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses vor dem Zeitpunkt des Ein-

tritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. In diesem Fall können die Mitgliedstaaten die Zahlungspflicht auf das Arbeitsentgelt für einen Zeitraum von acht Wochen oder für mehrere Zeiträume, die zusammengerechnet acht Wochen ergeben, begrenzen.

(3) Die Mitgliedstaaten können jedoch, um die Zahlung von Beträgen zu vermeiden, die über die soziale Zweckbestimmung dieser Richtlinie hinausgehen, für die Garantie der Erfüllung unbefriedigter Ansprüche der Arbeitnehmer eine Höchstgrenze festsetzen.

Machen die Mitgliedstaaten von dieser Möglichkeit Gebrauch, so teilen sie der Kommission mit, nach welchen Methoden sie die Höchstgrenze festsetzen.

#### Artikel 5

Die Mitgliedstaaten legen die Einzelheiten des Aufbaus, der Mittelaufbringung und der Arbeitsweise der Garantieeinrichtungen fest, wobei sie insbesondere folgende Grundsätze beachten :

- a) Das Vermögen der Einrichtungen muß vom Betriebsvermögen der Arbeitgeber unabhängig und so angelegt sein, daß es einem Verfahren bei Zahlungsunfähigkeit nicht zugänglich ist.
- b) Die Arbeitgeber müssen zur Mittelaufbringung beitragen, es sei denn, daß diese in vollem Umfang durch die öffentliche Hand gewährleistet ist.
- c) Die Zahlungspflicht der Einrichtungen besteht unabhängig von der Erfüllung der Verpflichtungen, zur Mittelaufbringung beizutragen.

## ABSCHNITT III

### Vorschriften über die soziale Sicherheit

#### Artikel 6

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß die Artikel 3, 4 und 5 nicht für die Beiträge der Arbeitnehmer zu den einzelstaatlichen gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit oder den betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der einzelstaatlichen gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit gelten.

#### Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die Nichtzahlung an ihre Versicherungsträger von Pflichtbeiträgen zu den einzelstaatlichen gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit, die vom Arbeitgeber vor Eintritt seiner Zahlungsunfähigkeit geschuldet waren, keine Nachteile für die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer gegenüber diesen Versicherungsträgern mit sich bringt, soweit die Arbeitnehmerbeitragsanteile von den gezahlten Löhnen einbehalten worden sind.

*Artikel 8*

Die Mitgliedstaaten vergewissern sich, daß die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer sowie der Personen, die zum Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers aus dessen Unternehmen oder Betrieb bereits ausgeschieden sind, hinsichtlich ihrer erworbenen Rechte oder Anwartschaftsrechte auf Leistungen bei Alter, einschließlich Leistungen für Hinterbliebene, aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der einzelstaatlichen gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit getroffen werden.

**ABSCHNITT IV**

**Allgemeine und Schlußbestimmungen**

*Artikel 9*

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

*Artikel 10*

Diese Richtlinie steht nicht der Möglichkeit der Mitgliedstaaten entgegen,

- a) die zur Vermeidung von Mißbräuchen notwendigen Maßnahmen zu treffen;
- b) die in Artikel 3 vorgesehene Zahlungspflicht oder die in Artikel 7 vorgesehene Garantiepflicht abzulehnen oder einzuschränken, wenn sich herausstellt, daß die Erfüllung der Verpflichtung wegen

des Bestehens besonderer Bindungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber und gemeinsamer Interessen, die sich in einer Kollusion zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ausdrücken, nicht gerechtfertigt ist.

*Artikel 11*

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie innerhalb von sechsunddreißig Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

*Artikel 12*

Innerhalb von achtzehn Monaten nach Ablauf der in Artikel 11 Absatz 1 vorgesehenen Frist von sechsunddreißig 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.

Geschehen zu Luxemburg am 20. Oktober 1980.

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

J. SANTER

**ANHANG**

**Gruppen von Arbeitnehmern, deren Ansprüche gemäß Artikel 1 Absatz 2 vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen werden können**

**I. Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis besonderer Art**

**A. GRIECHENLAND**

Der Kapitän und die Mitglieder der Besatzung eines Fangschiffes, wenn und soweit sie in Form einer Beteiligung an den Gewinnen oder den Bruttoeinnahmen des Schiffes entlohnt werden.

**B. IRLAND**

1. Heimarbeiter (d.h. Personen, die zu Hause im Stücklohn arbeiten), sofern sie keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben.
2. Nahe Verwandte des Arbeitgebers, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben und deren Arbeit sich auf eine Privatwohnung oder einen landwirtschaftlichen Betrieb bezieht, in der bzw. dem der Arbeitgeber und diese nahen Verwandten wohnen.
3. Personen, die normalerweise weniger als achtzehn Stunden in der Woche von einem oder mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden und die ihren Lebensunterhalt nicht hauptsächlich aus den Einkünften dieser Beschäftigung bestreiten.
4. Personen, die in der Fischerei zu Saisonarbeit, zu gelegentlicher Arbeit oder zu Teilzeitarbeit eingestellt sind und in Form einer Beteiligung am Fangergebnis entlohnt werden.
5. Der Ehegatte des Arbeitgebers.

**C. NIEDERLANDE**

Hausangestellte, die von einer natürlichen Person beschäftigt werden und an weniger als drei Tagen in der Woche für die betreffende natürliche Person arbeiten.

**D. VEREINIGTES KÖNIGREICH**

1. Der Kapitän und die Mitglieder der Besatzung eines Fangschiffes, die in Form einer Beteiligung an den Gewinnen oder den Bruttoeinnahmen des Schiffes entlohnt werden.
2. Der Ehegatte des Arbeitgebers.

**II. Arbeitnehmer mit anderen Garantieförmern**

**A. GRIECHENLAND**

Die Besatzungen von Hochseeschiffen.

**B. IRLAND**

1. Festangestellte und pensionsberechtigte Arbeitnehmer örtlicher oder sonstiger öffentlicher Behörden sowie öffentlicher Verkehrsunternehmen.
2. Pensionsberechtigte Lehrer an National Schools, Secondary Schools und Comprehensive Schools sowie an Lehrerbildungsanstalten.
3. Festangestellte und pensionsberechtigte Arbeitnehmer privater Krankenhäuser, die vom Finanzministerium finanziert werden.

**C. ITALIEN**

1. Arbeitnehmer, die Leistungen nach den Vorschriften über die Lohngarantie bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens erhalten.
2. Besatzungen von Seeschiffen.

**D. VEREINIGTES KÖNIGREICH**

1. Eingetragene Dockarbeiter, ausgenommen diejenigen, die ganz oder hauptsächlich eine Arbeit leisten, die nicht die Arbeit eines Dockarbeiters ist.
2. Besatzungen von Seeschiffen.

## II

*(Vorbereitende Rechtsakte)*

## KOMMISSION

Vorschlag für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur

*(Von der Kommission dem Rat vorgelegt am 24. Oktober 1980)*

DER RAT DER EUROPÄISCHEN  
GEMEINSCHAFTEN —

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

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Rat hat am 21. Januar 1974 die Entschließung über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm (1) angenommen.

In einem Gemeinsamen Markt, in dem die Volkswirtschaften eng miteinander verflochten sind, ist es für die harmonische Entwicklung der wirtschaftlichen Tätigkeit von wesentlicher Bedeutung, daß alle Unternehmen an dieselben Verpflichtungen gegenüber den von ihrer Entscheidung betroffenen Arbeitnehmern

der Gemeinschaft gebunden sind, ganz gleich, ob diese in dem Mitgliedstaat, dessen Recht ein Unternehmen unterliegt, oder in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach dem in den Mitgliedstaaten geltenden Recht und der dort geübten Praxis entsprechen oftmals nicht den komplexen Strukturen der Einheit, welche die die Arbeitnehmer berührenden Entscheidungen trifft. Daraus kann sich eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern ergeben, die von den Entscheidungen ein und desselben Unternehmens betroffen werden. Derartige Unterschiede können vor allem aus der räumlichen Begrenzung dieser Unterrichts- und Anhörungsverfahren resultieren.

Diese Behandlungsunterschiede wirken sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar aus, und es ist deshalb notwendig, hier durch Angleichung der Rechtsvorschriften im Sinne des Fortschritts gemäß Artikel 117 des Vertrages Abhilfe zu schaffen.

Diese Richtlinie fügt sich in die Gesamtheit der Richtlinien und Richtlinienvorschläge auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts und des Arbeitsrechts ein —

(1) ABl. Nr. C 13 vom 12. 2. 1974, S. 1.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TEIL I

ANWENDUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

Diese Richtlinie betrifft:

- in Teil II die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft von einem Unternehmen beschäftigt werden, dessen Entscheidungszentrum in einem anderen Mitgliedstaat oder in einem Drittland liegt;
- in Teil III die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Anwendung gelangen, wenn ein Unternehmen in einem einzigen Mitgliedstaat über mehrere Betriebe oder ein oder mehrere Tochterunternehmen verfügt und wenn sein Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedstaat liegt.

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten als:

- a) *Arbeitnehmervertreter*:  
die in Artikel 2 Buchstabe c) 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 (\*) genannten Vertreter der Arbeitnehmer;

b) *Unternehmensleitung*:

der oder die Leiter eines Unternehmens nach dem Recht des Staates, dem das Unternehmen unterliegt;

c) *Entscheidungszentrum*:

der Ort, an dem die Leitung eines Unternehmens ihre Aufgaben tatsächlich wahrnimmt.

Artikel 3

1. Im Sinne dieser Richtlinie sind herrschende Unternehmen solche, die auf andere Unternehmen, die sogenannten Tochterunternehmen, einen beherrschenden Einfluß ausüben.

2. Tochterunternehmen sind Unternehmen, bei denen das herrschende Unternehmen unmittelbar oder mittelbar

a) über die Mehrheit der Stimmen verfügt, die mit den vom Unternehmen ausgegebenen Anteilen verbunden sind,

oder

b) mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leistungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens benennen kann, sofern diese Mitglieder über die Mehrheit der Stimmrechte verfügen.

TEIL II

UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN TRANSNATIONALEN UNTERNEHMEN

Artikel 4

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehmen in mindestens einem anderen Mitgliedstaat hat über die Leitungen der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft gemäß Artikel 5 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 6 anzuhören.

Artikel 5

1. Die Leitung eines herrschenden Unternehmens hat mindestens halbjährlich den Leitungen ihrer

Tochterunternehmen in der Gemeinschaft genaue zweckdienliche Informationen, die ein deutliches Bild von der Tätigkeit des herrschenden Unternehmens und seiner sämtlichen Tochtergesellschaften geben, zu übermitteln.

2. Die Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

- a) die Struktur und die Belegschaft,
- b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,
- d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- e) die Produktions- und Investitionsprogramme,
- f) die Rationalisierungsvorhaben,

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

- g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.
3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.
4. Sind die Leitungen der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.
5. Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

#### Artikel 6

1. Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren kann, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft mindestens 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:
- die Gründe für die geplante Entscheidung,
  - die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer,
  - die für diese Arbeitnehmer ins Auge gefaßten Maßnahmen.
2. Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:
- a) die Stilllegung oder Verlegung eines Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,
  - b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,
  - c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,
  - d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.
3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen

und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4. Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen unmittelbar beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen herbeizuführen.
5. Erteilen die Leitungen der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nehmen sie nicht die in Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor, so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.
6. Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

#### Artikel 7

1. Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so werden die Informationen nach Artikel 5, soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.
2. Die Anhörung nach Artikel 6 gilt unter gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.
3. Ein Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft kann durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden.
- Wird ein solches Organ geschaffen, so finden die Absätze 1 und 2 Anwendung.

#### Artikel 8

Sorgt die Leitung eines herrschenden Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum außerhalb der Gemeinschaft liegt und das einen beherrschenden Einfluß auf

ein oder mehrere Tochterunternehmen der Gemeinschaft ausübt, nicht dafür, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher die Unterrichts- und Anhörungspflichten gemäß dieser Richtlinie wahrnehmen kann, so ist die Leitung des Tochterunternehmens mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich, die diese Richtlinie der Leitung des herrschenden Unternehmens auferlegt.

Artikel 9

1. Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat ver-

fügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, gemäß Artikel 5 zu unterrichten und gemäß Artikel 6 anzuhören.

2. Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Drittland liegt und das über mindestens einen Betrieb in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft verfügt, unterliegt den in Absatz 1 genannten Verpflichtungen.

3. Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 4 bis 8 die Begriffe „herrschendes Unternehmen“ durch „Unternehmen“ und „Tochterunternehmen“ durch „Betrieb“ zu ersetzen.

TEIL III

UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER VON UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER STRUKTUR, DEREN ENTSCHEIDUNGSZENTRUM IN DEM LAND LIEGT, IN DEM DIE ARBEITNEHMER BESCHÄFTIGT SIND

Artikel 10

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehmen in demselben Mitgliedstaat hat über die Leitungen der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in diesem Staat gemäß Artikel 11 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 12 anzuhören.

f) die Rationalisierungsvorhaben,

g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.

4. Sind die Leitungen der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.

5. Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

Artikel 11

1. Die Leitung eines herrschenden Unternehmens hat mindestens halbjährlich den Leitungen ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft genaue zweckdienliche Informationen, die ein deutliches Bild über die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens und seiner sämtlichen Tochtergesellschaften geben, zu übermitteln.

2. Diese Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

a) die Struktur und die Belegschaft,

b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,

c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,

d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

e) die Produktions- und Investitionsprogramme,

Artikel 12

1. Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren kann, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft mindestens 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:



- die Gründe für die geplante Entscheidung,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer,
- die hinsichtlich dieser Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

2. Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:

- a) die Stilllegung oder Verlegung eines ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,
- b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,
- c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,
- d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4. Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen unmittelbar beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen herbeizuführen.

5. Erteilen die Leitungen der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nehmen sie nicht die in Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor, so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

6. Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die

Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

#### Artikel 13

1. Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so werden die Informationen nach Artikel 11, soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.

2. Die Anhörung gemäß Artikel 12 gilt unter den gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.

3. Wenn ein Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft nicht bereits durch die nationale Gesetzgebung vorgesehen ist, so kann es durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden. Wird ein solches Organ geschaffen, so finden die Absätze 1 und 2 Anwendung.

#### Artikel 14

1. Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller dieser Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, gemäß Artikel 11 zu unterrichten und gemäß Artikel 12 anzuhören.

2. Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 10 bis 13 die Begriffe „herrschendes Unternehmen“ durch „Unternehmen“ und „Tochterunternehmen“ durch „Betrieb“ zu ersetzen.

## TEIL IV

## GEHEIMHALTUNGSPFLICHT

## Artikel 15

1. Die Mitglieder und ehemaligen Mitglieder der Organe der Arbeitnehmervertretung und die von ihnen Beauftragten sind bei vertraulichen Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet. Geben sie Informationen an Dritte weiter, so müssen sie dabei die Interessen des Unternehmens berücksichtigen und dürfen insbesondere keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse offenbaren.

2. Die Mitgliedstaaten beauftragen ein Gericht oder eine andere innerstaatliche Stelle damit, bei Streitigkeiten über die Beurteilung der Vertraulichkeit bestimmter Informationen zu entscheiden.

3. Für den Fall der Verletzung der Geheimhaltungspflicht erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften.

## TEIL V

## SCHLUSSVORSCHRIFTEN

## Artikel 16

Diese Richtlinie schränkt weder die Pflicht der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen gemäß der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen<sup>(1)</sup> und der Richtlinie 77/187/EWG zu treffen, noch ihre Möglichkeit ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

## Artikel 18

Innerhalb von zwei Jahren nach dem in Artikel 17 genannten Zeitpunkt übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese dem Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstatten kann.

## Artikel 17

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie bis spätestens<sup>(2)</sup> nachzukommen. Sie unterrichten die Kommission unverzüglich hiervon.

## Artikel 19

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

<sup>(1)</sup> ABl. Nr. L 48 vom 22. 2. 1975, S. 29.

<sup>(2)</sup> Der Zeitpunkt wird bei Verabschiedung der Richtlinie durch den Rat eingesetzt.