

**Bericht der Kommission über die Umsetzung der
Richtlinie 75/129/EWG vom 17. Februar 1975 zur
Angleichung der Rechtsvorschriften der
Mitgliedstaaten über Massenentlassungen durch
Schweden, Finnland und Österreich, geändert durch
die Richtlinie 92/56/EWG vom 24. Juni 1992 und
kodifiziert durch die Richtlinie 98/59/EG des Rates
vom 20. Juli 1998**

und

**Bericht der Kommission
über die Umsetzung der Richtlinie 92/56/EWG vom
24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie
75/129/EWG vom 17. Februar 1975 zur Angleichung
der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über
Massenentlassungen, kodifiziert durch die Richtlinie
98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998)**

Beschäftigung & soziale Angelegenheiten

Arbeitsbeziehungen & industrieller Wandel

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen
und soziale Angelegenheiten

Referat V/D/2

Manuskript abgeschlossen im August 1999

TEIL I

**BERICHT DER KOMMISSION ÜBER DIE UMSETZUNG DER RICHTLINIE
75/129/EWG VOM 17. FEBRUAR 1975
ZUR ANGLEICHUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN DER
MITGLIEDSTAATEN ÜBER MASSENENTLASSUNGEN
DURCH SCHWEDEN, FINNLAND UND ÖSTERREICH,
GEÄNDERT DURCH DIE RICHTLINIE 92/56/EWG VOM 24. JUNI 1992 UND
KODIFIZIERT DURCH DIE RICHTLINIE 98/59/EG DES RATES VOM 20. JULI
1998**

1	Übersicht über die nationalen Rechtsvorschriften und Umsetzungsmaßnahmen.....	6
1.1	Präambel.....	6
1.2	Schweden.....	6
1.3	Finnland.....	7
1.4	Österreich	7
2	Analyse der nationalen Rechtsvorschriften im Hinblick auf die Richtlinien	8
2.1	Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich.....	8
2.1.1	Definition der Massenentlassungen.....	8
2.1.2	Die Arbeitnehmervertreter.....	10
2.2	Information und Konsultation	11
2.2.1	Schweden.....	11
2.2.2	Finnland.....	12
2.2.3	Österreich	13
2.3	Von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen beschlossene Massenentlassungen	14
2.3.1	Schweden.....	14
2.3.2	Finnland.....	15
2.3.3	Österreich	15

2.4 Verfahren bei Massenentlassungen	15
2.4.1 Schweden.....	15
2.4.2 Finnland.....	16
2.4.3 Österreich	16
2.5 Sanktionen und Rechtsbehelfe	17
2.5.1 Schweden.....	17
2.5.2 Finnland.....	17
2.5.3 Österreich	18
3 Bewertung und Schlußfolgerungen: Übereinstimmungsgrad der nationalen Rechtsvorschriften mit den Gemeinschaftsvorschriften zu Massenentlassungen	18
3.1 Schweden.....	18
3.2 Finnland.....	18
3.3 Österreich	19

TEIL II

**BERICHT DER KOMMISSION ÜBER DIE UMSETZUNG DER RICHTLINIE
92/56/EWG VOM 24. JUNI 1992 ZUR ÄNDERUNG DER RICHTLINIE 75/129/EWG
VOM 17. FEBRUAR 1975 ZUR ANGLEICHUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN
DER MITGLIEDSTAATEN ÜBER MASSENENTLASSUNGEN,
KODIFIZIERT DURCH DIE RICHTLINIE 98/59/EG DES RATES VOM 20. JULI
1998**

1. Überblick über die nationalen Rechtsinstrumente.....	1
1.1 Deutschland :	1
1.2 Belgien :	1
1.3 Dänemark :	1
1.4 Spanien :	1
1.5 Frankreich :	2
1.6 Griechenland :	2
1.7 Irland :	2
1.8 Italien :	2
1.9 Luxemburg :	2
1.10 Niederlande :	2
1.11 Portugal :	2
1.12 Vereinigtes Königreich :	2
2. Bewertung der Übereinstimmung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit der Richtlinie	3
2.1 Deutschland :	3
2.2 Belgien :	3
2.3 Dänemark :	3
2.4 Spanien :	4
2.5 Frankreich :	4
2.6 Griechenland :	4
2.7 Irland :	4

2.8 Italien :	5
2.9 Luxemburg :	6
2.10 Niederlande :	6
2.11 Portugal :	7
2.12 Vereinigtes Königreich :	7
3 Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs	7
3.1 Die Rechtssache Kommission gegen Vereinigtes Königreich	7
3.2 Die Rechtssache Rockfon	8
3.3 Die Rechtssache Metalarbeiterforbund	9

TEIL I

BERICHT DER KOMMISSION ÜBER DIE UMSETZUNG DER RICHTLINIE 75/129/EWG VOM 17. FEBRUAR 1975 ZUR ANGLEICHUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN DER MITGLIEDSTAATEN ÜBER MASSENENTLASSUNGEN DURCH SCHWEDEN, FINNLAND UND ÖSTERREICH, GEÄNDERT DURCH DIE RICHTLINIE 92/56/EWG VOM 24. JUNI 1992 UND KODIFIZIERT DURCH DIE RICHTLINIE 98/59/EG DES RATES VOM 20. JULI 1998

1 ÜBERSICHT ÜBER DIE NATIONALEN RECHTSVORSCHRIFTEN UND UMSETZUNGSMAßNAHMEN

1.1 Präambel

Die Richtlinie 75/129/EWG über Massenentlassungen ist für die drei ehemaligen EFTA-Staaten Schweden, Finnland und Österreich am 1. Januar 1994, d. h. mit Inkrafttreten des Vertrags über den Europäischen Wirtschaftsraum verbindlich geworden. Die Richtlinie aus dem Jahr 1992 ist am 24. Juni 1994 in Kraft getreten, zu einem Zeitpunkt, da diese drei Länder als EFTA-Mitgliedstaaten noch dem EFTA-Vertrag unterlagen. Schweden, Finnland und Österreich sind am 1. Januar 1995 Vollmitglieder der Europäischen Union geworden, doch hat sich durch diesen veränderten Status nur die formelle Grundlage ihrer Verpflichtung modifiziert, die schon vom EWR-Vertrag abgedeckten Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzuerkennen.

Diese drei Länder hatten schon vor Unterzeichnung des EWR-Vertrages Rechtsvorschriften über Kündigungsgründe und Verhandlungsverfahren bei Entlassungen angenommen.

Die Verweise zu Massenentlassungen im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998¹ über die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, mit der die Richtlinien 75/129/EWG und 92/56/EWG kodifiziert wurden.

1.2 Schweden

In Schweden ist die Pflicht des Arbeitgebers, bei jeder bedeutenden Änderung der Betriebstätigkeit² Verhandlungen mit den örtlichen Gewerkschaften aufzunehmen, in §§ 11 bis 14 des Gesetzes über die Mitbestimmung bei den Beschäftigungsbedingungen geregelt (*Medbestämmandelagen* MBL 1976:85 in der durch 1994:1686 geänderten Fassung). Diese Vorschriften betreffen insbesondere geplante Massenentlassungen. Das

¹ ABl. Nr. L 225 vom 12.08.98 S. 16

² Der Begriff "bedeutende Änderung" schließt Entscheidungen ein, durch die sich die Betriebstätigkeit derart ändert, daß sich Frage der Entlassung von Arbeitnehmern stellt. Es werden aber auch andere bedeutende Änderungen genannt. §§ 11 bis 14 betreffen nicht nur Massenentlassungen.

MBL regelt ebenfalls die Pflicht des Arbeitgebers, den Gewerkschaften Auskünfte zu den der Verhandlungspflicht unterliegenden Entlassungen zu erteilen (§ 15 MBL).

Nach § 4 MBL sind wichtige Bestimmungen dieses Gesetzes einschließlich der auf Massentlassungen anwendbaren Bestimmungen durch Tarifverträge abdingbar. Die abweichenden Regelungen dürfen jedoch für die Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein als diejenigen der Richtlinien über Massentlassungen. Diese Art Rechtsvorschriften wird oft als *zwingendes Gemeinschaftsrecht* bezeichnet.

Die Pflicht des Arbeitgebers, der zuständigen Behörde geplante Reduzierungen der Betriebstätigkeit anzuzeigen, ist im Gesetz über bestimmte Arbeitsförderungsmaßnahmen geregelt (*Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder* 1974:13 in der durch das Gesetz 1994:1689 geänderten Fassung).

Damit der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis beenden kann, muß seine Entscheidung auf einem "berechtigten Grund" beruhen, wie er im Kündigungsschutzgesetz (*Lagen om anställningsskydd* LAS 1982:80) definiert ist. Dieses Erfordernis betrifft sowohl die Gründe für Einzelkündigungen wie auch die Gründe für Massentlassungen.

Die wichtigsten Vorarbeiten im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinien über Massentlassungen sind im Bericht des schwedischen Regierungsausschusses für Arbeitsrecht (SOU 1994:83) und im Gesetzesentwurf 1994/95:102 protokolliert.

1.3 Finnland

Die Systematik der finnischen Vorschriften zu Massentlassungen ist der schwedischen sehr ähnlich. Die Gründe für Massentlassungen und für Zeiten der vorübergehenden betriebsbedingten Arbeitslosigkeit sind im Gesetz über Arbeitsverhältnisse festgelegt (*Työsopimuslaki* 1970:320). Das Informations- und Konsultationsverfahren ist im Gesetz über die betriebliche Mitwirkung geregelt (*Laki yhteistoiminnasta yrityksissä* 1978:725, geändert durch die Gesetze 1993:236 und 1996:906 zur Umsetzung der Richtlinien über Massentlassungen in innerstaatliches Recht). Nach diesem Mitwirkungsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmervertretern eine Mitteilung über die Verhandlungen über geplante Personalreduzierungen zukommen zu lassen.

Mehrere Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes wie etwa diejenigen über die Informations- und Konsultationspflicht sind *beschränkt abdingbar*. Gemäß § 14 Mitwirkungsgesetz kann durch nationale Tarifverträge von der gesetzlichen Regelung abgewichen werden. An diese abweichenden Regelungen werden im Mitwirkungsgesetz im Gegensatz zum schwedischen MBL keine zwingenden Mindestanforderungen gestellt.

1.4 Österreich

Die Umsetzung der Richtlinien über Massentlassungen beruht in Österreich auf den - bereits vorhandenen und geänderten - Bestimmungen zweier Gesetze. Der neue § 45a des *Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG)* von 1969 regelt die Pflicht des Arbeitgebers, das örtlich zuständige Arbeitsamt vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern zu verständigen. Bei Massentlassungen obliegen dem Arbeitgeber gemäß §§ 91, 92, 108 und 109 des *Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG)* von 1974, mit Wirkung vom 1. Januar 1994 teilweise geändert) Informations- und Konsultationspflichten gegenüber dem Betriebsrat. Die genannten Änderungen wurden im *Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich* 1993 Nr. 18 und 502 (AMFG) sowie Nr. 460 (ArbVG) veröffentlicht.

2 ANALYSE DER NATIONALEN RECHTSVORSCHRIFTEN IM HINBLICK AUF DIE RICHTLINIEN

2.1 Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich

2.1.1 Definition der Massenentlassungen

2.1.1.1 Schweden

In Schweden bezieht sich der Begriff "Massenentlassungen" auf Entlassungen wegen Arbeitsmangel, die der Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen oder sonstigen nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen vornimmt. Der Arbeitsmangel kann verschiedene Ursachen haben, wie etwa eine vom Arbeitgeber beschlossene Umstrukturierung des Unternehmens oder Reduzierung der Betriebstätigkeit.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz (*lagen om amställningskydd - LAS*) von 1982 unterscheiden sich die für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen je nach Kündigungsgrund teilweise voneinander. Bei Arbeitsmangel hat der Arbeitnehmer bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer die Vorschriften der §§ 22 und 23 LAS über die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu beachten. In § 29 LAS wird auf das Verhandlungsverfahren nach § 11 bis 14 des Mitbestimmungsgesetzes (*medbestämmandelagen - MBL*) von 1976 verwiesen, wodurch Massenentlassungen zu einer im Zusammenwirken mit den örtlichen Gewerkschaften zu regelnde Angelegenheit werden.

Diese Bestimmungen der Gesetze aus den Jahren 1976 und 1982 finden unabhängig von der Anzahl der vom Arbeitsmangel betroffenen Arbeitnehmer Anwendung. Das Gesetz von 1976 legt auch keine Unternehmensgröße fest, ab der das Konsultationsverfahren durchgeführt werden muß. Für Fälle, in denen Entlassungen aufgrund einer gerichtlich angeordneten Einstellung der Betriebstätigkeit erfolgen, sind keine Ausnahmeregelungen vorgesehen.

Die Pflicht, der zuständigen Behörde Massenentlassungen zu melden, ist auf Reduzierungen der Betriebstätigkeit beschränkt, von denen mindestens fünf Arbeitnehmer betroffen sind (§ 1 des Gesetzes von 1974 über bestimmte Arbeitsförderungsmaßnahmen). In Anwendung der zweiten in Art. 1 Abs. 1 Buchstabe a) der Richtlinie eingeräumten Möglichkeit wurden die schwedischen Rechtsvorschriften dahingehend ergänzt, daß sie nunmehr auch dann anwendbar sind, wenn die Zahl der Entlassungen innerhalb von 90 Tagen sukzessive mindestens 20 beträgt. Gleichzeitig hat der schwedische Gesetzgeber auch eine frühere Einschränkung des Anwendungsbereichs dieses Gesetzes aufgehoben. Vor Änderung von § 1 bestand die Anzeigepflicht nicht, wenn es sich bei der Produktionseinschränkung um "eine normale Phase der Tätigkeiten des Arbeitgebers" handelte.

Bei den zahlenmäßigen Vorgaben geht die schwedische Gesetzgebung zu Kündigungsschutz und Mitbestimmung über die Vorgaben der Richtlinien über Massenentlassungen hinaus. Hinsichtlich der inhaltlichen Vorgaben der Richtlinien decken sich die schwedischen Bestimmungen zu Entlassungen wegen "Arbeitsmangel" im wesentlichen mit dem gemeinschaftsrechtlichen Begriff der Massenentlassungen.

2.1.1.2 Finnland

Das finnische Gesetz über Arbeitsverhältnisse unterscheidet zwischen Gründen für Massenentlassungen und Gründen, die dem einzelnen Arbeitnehmer zuzurechnen sind.

Massenentlassungen unterliegen § 37a des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse, der auf die Fälle anwendbar ist, in denen "der Arbeitsanfall sich aus wirtschaftlichen oder mit der Produktion zusammenhängenden Gründen oder aus einem gleichwertigen Grund verringert hat". Diese Gründe können sich zum Beispiel aus einer schwachen Nachfrage, finanziellen Schwierigkeiten oder einer freien unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers ergeben. Bei Entlassungen aufgrund von § 37a darf nicht auf in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Umstände Bezug genommen werden, denn ein solches Vorgehen würde als Versuch gewertet werden, die Arbeitnehmerschutzvorschriften gegen ungerechtfertigte Personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen zu umgehen.

Die Vorschriften der § 6 (3) b) und § 7b Mitwirkungsgesetz über Informations-, Konsultations- und Meldepflichten betreffen insbesondere geplante Entlassungen und Zeiten der vorübergehenden Arbeitseinstellung aus kollektiven Gründen, wie sie im Gesetz über die Arbeitsverhältnisse definiert sind. Dieses Gesetz findet auch auf Personalreduzierungen Anwendung, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung im Rahmen eines Liquidations-, Konkurs- oder Umstrukturierungsverfahrens erfolgen, obwohl die Konsultationen nach § 8 (5) Mitwirkungsgesetz in diesen Fällen nach einem teilweise beschleunigten Verfahren durchgeführt werden können.

Das Mitwirkungsgesetz ist gemäß der allgemeinen Vorschrift des § 1 (1) auf Betriebe anwendbar, die regelmäßig mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigen. In solchen Betrieben begründen Massenentlassungen unabhängig von der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer für den Arbeitgeber Informations-, Konsultations- und Meldepflichten. Um der Richtlinie zu nachzukommen, wurde der Anwendungsbereich der Bestimmungen dieses Gesetzes zu Massenentlassungen mit Wirkung vom 01.01.1994 auf Betriebe ausgedehnt, die regelmäßig zwischen 20 und 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Diese teilweise Erweiterung des Anwendungsbereichs gilt entsprechend der ersten in Art. 1 Abs. 1 Buchstabe a der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit nur für den Fall, daß der Arbeitgeber mindestens 10 Arbeitnehmer zu entlassen beabsichtigt (§ 1 (2) Mitwirkungsgesetz). In dieser Bestimmung wird in bezug auf die Mindestzahl von 10 Arbeitnehmern nicht ausdrücklich auf Entlassungen hingewiesen; die sukzessive innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen erfolgen.

2.1.1.3 Österreich

In den österreichischen Rechtsvorschriften findet sich keine ausdrückliche inhaltliche Definition von Massenentlassungen. Das Erfordernis des § 105 ArbVG, wonach eine Kündigung nicht "sozial ungerechtfertigt" sein darf, gilt gleichermaßen für in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe und Gründe für Massenentlassungen.

Die quantitative Definition des § 45a AMFG ist unmittelbar an die erste in Art. 1 Abs. 1 Buchstabe a der Richtlinie eingeräumte Möglichkeit angelehnt, nämlich dem Zeitraum von 30 Tagen. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist anzeigepflichtig, wenn davon betroffen sind:

- fünf Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten
- fünf v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel 100 bis 600 Beschäftigten, oder
- 30 Arbeitnehmer in größeren Betrieben.

Dieses Gesetz ist grundsätzlich auf alle Arbeitgeber anwendbar.

§ 109 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes aus dem Jahr 1974 enthält Vorschriften über Information und Konsultation, die auf Entlassungen anwendbar sind, von denen das örtlich zuständige Arbeitsamt gemäß § 45a AMFG zu verständigen ist. Unter diese Bestimmungen fallen jedoch nicht alle Betriebe (§ 33 ArbVG). Die für Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen der Gebietskörperschaften sowie für öffentliche Unterrichts- und Erziehungsanstalten vorgesehenen Ausnahmen stehen wohl mit Art. 1 Abs. 2 Buchstabe b der Richtlinie in Einklang. Nach dem am 1. August 1997 in Kraft getretenen Bahn-Betriebsverfassungsgesetz (BBVG) findet § 109 ArbVG auf die österreichischen Eisenbahnen Anwendung (Art. 69 BBVG). Das am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) erstreckt § 109 ArbVG ebenfalls auf die Post, die Telefongesellschaften und ihre Tochtergesellschaften (Art. 72 PBVG). Die Ausnahme für land- oder forstwirtschaftliche Betriebe wirft keine Probleme auf, da diese Betriebe dem Landarbeitsgesetz von 1948 unterliegen, das hinsichtlich der hier untersuchten Aspekte mit dem Arbeitsverfassungsgesetz inhaltsgleich ist.

Das Fehlen einer expliziten Definition von "Massenentlassungen" im österreichischen Recht wird in seiner Tragweite dadurch relativiert, daß Entlassungen, von denen eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern betroffen sind, unabhängig von den angeführten Gründen den Kündigungsschutzbestimmungen unterliegen.

2.1.2 Die Arbeitnehmervertreter

2.1.2.1 Schweden

Auf dem schwedischen Arbeitsmarkt sind viele Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert; auch die Arbeitgeber schließen sich meist Verbänden an. Aufgrund des hohen Organisationsgrads auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite decken Tarifverträge im schwedischen Recht einen Großteil des Arbeitsmarkts ab. §§ 10 bis 17 des Mitbestimmungsgesetzes (*Medbestämmandelagen - MBL*) regeln das Recht der Sozialpartner, Verhandlungen zu führen. Nach § 10 MBL kann eine Gewerkschaft unabhängig davon, ob sie an einen Tarifvertrag gebunden ist, die Aufnahme von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber verlangen.

Gemäß §§ 11 und 12 MBL muß ein Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft geschlossen hat, unter bestimmten Umständen mit dieser in Verhandlungen treten, sei es aus eigener Initiative oder auf deren Aufforderung. § 11 MBL verleiht Gewerkschaften, die einen Tarifvertrag geschlossen haben, einen besonderen Status. Nach schwedischem Recht und schwedischer Praxis vertreten die Unterzeichnergewerkschaften eines Tarifvertrages grundsätzlich alle Arbeitnehmer.

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie wurde das schwedische Gesetz ergänzt, um Fälle abzudecken, in denen der Arbeitnehmer an keinen Tarifvertrag gebunden ist. Gemäß § 13 (2) MBL muß auch der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die erforderlichen Konsultationen mit jeder der Gewerkschaften aufnehmen, die von wegen Arbeitsmangels geplanten Entlassungen betroffene Arbeitnehmer vertritt.

§§ 7 bis 9 MBL betreffen das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und bilden daher die Rechtsgrundlage für die Tätigkeit der Gewerkschaften.

2.1.2.2 Finnland

Nach §§ 3 bis 5 Mitwirkungsgesetz werden Mitwirkungsmaßnahmen in erster Linie gemäß den in den Tarifverträgen auf örtlicher Ebene festgesetzten Verhandlungsregeln durchgeführt. Informations- und konsultationsberechtigt ist daher regelmäßig der von der Gewerkschaft als Vertreter der betreffenden Belegschaftsgruppe (z. B. Angestellte) benannte Gewerkschaftsvertreter. Besteht eine Gruppe von Beschäftigten in der Mehrzahl aus Nichtorganisierten, so dürfen diese eine Person wählen, die sie im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens vertreten soll. Die Modalitäten einer solchen Wahl regelt im einzelnen § 5 (2) Mitwirkungsgesetz.

Fragen, die dem Mitwirkungsverfahren unterliegen und das "Allgemeininteresse" betreffen, müssen grundsätzlich mit dem Vertreter der jeweiligen Belegschaftsgruppe erörtert werden. Betrifft die Frage mehrere Belegschaftsgruppen, so muß darüber im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung aus Vertretern jeder Gruppe beraten werden. Nach herrschender Meinung gelten Entlassungen, von denen gemäß Art. 1 Abs. 1 Buchstabe a der Richtlinie z. B. mehr als 10 Arbeitnehmer betroffen sind, als Angelegenheit von Allgemeininteresse. Zudem enthält das Gesetz Bestimmungen über die Konsultationen zu Fragen, die nur einzelne Arbeitnehmer betreffen (zum Beispiel Arbeitsmangel, von dem nur einige Arbeitnehmer betroffen sind). In einem solchen Fall muß der Arbeitgeber zunächst eine Besprechung mit den betroffenen Personen durchführen. Auf Antrag nimmt der Vertreter der jeweiligen Belegschaftsgruppe ebenfalls an dieser Besprechung teil (§ 7 (3) Mitwirkungsgesetz).

2.1.2.3 Österreich

In Österreich werden die Arbeitnehmer durch ein Betriebsratsystem vertreten. In diesem Land gibt es keine Betriebsgewerkschaft, und die Interessenvertretung der Arbeitnehmer wird auf verschiedenen Unternehmensebenen durch einen Betriebsrat sichergestellt. Im Rahmen des bei Massenentlassungen durchzuführenden Verfahrens ist der Betriebsrat der Verhandlungspartner des Arbeitgebers.

Gemäß § 40 ArbVG ist in jedem Betrieb, in dem mindestens fünf Arbeitnehmer dauernd beschäftigt sind, ein Betriebsrat zu bilden. Der Betriebsrat besteht ausschließlich aus Arbeitnehmervertretern. Die Zahl seiner Mitglieder bestimmt sich nach der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Es gibt einen Betriebsrat für Arbeiter und einen anderen Betriebsrat für Angestellte, es sei denn, diese beiden Belegschaftsgruppen beschließen die Einsetzung eines gemeinsamen Betriebsrats. Ein Zentralbetriebsrat muß in jedem Unternehmen eingesetzt werden, der mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden. Das Verfahren zur Wahl der Betriebsräte ist im einzelnen in §§ 51 bis 60 ArbVG geregelt.

In der Praxis findet man in Österreich nicht selten Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer von ihrem Recht, einen Betriebsrat zu wählen, keinen Gebrauch gemacht haben. Doch unabhängig vom Grad ihrer praktischen Durchführung scheinen die österreichischen Vorschriften zum Betriebsrat den Richtlinien genau zu entsprechen.

2.2 Information und Konsultation

2.2.1 Schweden

Schweden hat ausdrückliche Rechtsvorschriften angenommen, damit Entlassungen wegen Arbeitsmangels infolge einer "wesentlichen Änderung" dem

Mitwirkungsverfahren mit der betreffenden Gewerkschaft unterliegen (§§ 11 und 13 (2) MBL). Die Verhandlungen werden auf Initiative des Arbeitgebers durchgeführt.

Der Inhalt der Verhandlungen ist in § 15 (1) MBL festgelegt, der vorschreibt, daß die Verhandlungspartner an einer gemeinsamen Sitzung teilnehmen und erforderlichenfalls konstruktive Vorschläge zur Lösung des Problems unterbreiten, das Gegenstand des Verfahrens ist. Im Gesetzestext wird nicht ausdrücklich präzisiert, wann die Verhandlungen stattfinden sollen. Nach § 15 (3), der sich mit der Unterrichtung über die geplanten Massenentlassungen befaßt, ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, die Auskünfte im Laufe der Konsultationen "rechtzeitig" vor der Beschlußfassung zu erteilen. Nach herrschender Meinung ist die allgemeine Verhandlungspflicht dahingehend zu verstehen, daß der Arbeitgeber seine Entscheidung nicht treffen darf, bevor er die Verhandlungen (mit der örtlichen Gewerkschaft und auf Antrag mit der zentralen Gewerkschaft) zum Abschluß gebracht hat.

Im schwedischen Gesetz wird nicht ausgeführt, welche Fragen im Zusammenhang mit den geplanten Entlassungen im Rahmen der Konsultationen geregelt werden müssen. Ein Standardverfahren deckt Fragen der in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie genannten Art sowie die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer ab. In der aktuellen Fassung des Gesetzes kommt der Passus "um zu einer Einigung zu gelangen" nicht vor. Das Wort "förhandling" beinhaltet aber diese Zielsetzung. Auf dem schwedischen Arbeitsmarkt impliziert "förhandling" notwendigerweise, daß die Verhandlungen vor allem stattfinden, um zu einer Einigung zu gelangen. Dies ergibt sich auch sehr deutlich aus den vorbereitenden Arbeiten zu diesem Gesetz und aus der Rechtsprechung.

Die dem Arbeitgeber bei Massenentlassungen obliegende Informationspflicht ist in den neuen Unterabsätzen 2 und 3 des § 15 MBL definiert. Diese Bestimmungen decken sich weitgehend mit Art. 2 Abs. 3 Buchstabe b der Richtlinie.

Die Meldepflicht gegenüber der regionalen Arbeitsmarktverwaltung, die in den neuen § 2a (1) des Gesetzes über bestimmte Maßnahmen zur Förderung des Arbeitsmarktes aufgenommen wurde, erstreckt sich auf die allgemeinen und die speziellen Auskünfte nach Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie. Darüber hinaus muß dem Verhandlungspartner des Arbeitgebers eine Abschrift dieser Anzeige übermittelt werden (§ 15 (3) MBL).

2.2.2 Finnland

Neben anderen Erfordernissen, die das finnische Betriebsgesetz (in der durch das Gesetz 1996:906 mit Wirkung vom 1. Januar 1997 geänderten Fassung) im einzelnen festlegt, übernimmt es fast wörtlich den Wortlaut der die Information und Konsultation regelnden Vorschriften der Richtlinien über Massenentlassungen.

Eingeleitet wird das Verfahrens durch das Verhandlungsangebot des Arbeitgebers (§ 7a Betriebsgesetz). Bei Massenentlassungen muß dieses Angebot spätestens 5 Tage vor Beginn der Verhandlungen vorgelegt werden. Es muß über Zeitpunkt, Ort und Gegenstand der Verhandlungen Auskunft geben. Zudem müssen den betroffenen Arbeitnehmern und ihren Vertretern bestimmte zusätzliche Einzelheiten zu den beabsichtigten Entlassungen mitgeteilt werden. Der Inhalt dieser Mitteilung wird in § 7 (2) Betriebsgesetz ausgeführt. Danach sind in etwa dieselben allgemeinen und speziellen Auskünfte zu erteilen, wie sie Art. 2 Abs. 3 Buchstaben a und b der Richtlinie vorsehen. Sind von den Entlassungen mindestens 10 Arbeitnehmer betroffen, müssen die speziellen Auskünfte schriftlich erteilt werden. In dieser Hinsicht erwähnt das finnische Gesetz jedoch nicht die in Art. 2 Abs. 3 Buchstabe b Punkt vi) der Richtlinie vorgesehene Methode zur Berechnung der Abfindungen.

Das Verhandlungsangebot oder sein materieller Inhalt sind den Arbeitnehmervertretern schriftlich bekanntzugeben (§ 7 b Betriebsgesetz).

Nach § 8 2) Betriebsgesetz beträgt die Mindestdauer der Konsultationen bei Entlassungen, von denen mindestens 10 Arbeitnehmer betroffen sind, 6 Wochen vom Beginn der Konsultationen an gerechnet (7 Tage, wenn von den Entlassungen weniger Arbeitnehmer betroffen sind). Die Verhandlungen werden im Hinblick auf die Erzielung einer Einigung geführt. Zu den behandelten Themen nennt § 8 2) zunächst die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme und ihre Auswirkungen. Wenn die Verhandlungspartner nichts anderes vereinbaren, muß eine Zeitspanne von 7 Tagen den Konsultationen zu diesen Themen vorbehalten bleiben. Sodann werden in den Verhandlungen mögliche Alternativen erörtert. Diese sind dahingehend definiert, daß sie die in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie genannten Punkte umfassen. Auf Antrag hat der Arbeitgeber von den Verhandlungen eine Niederschrift anfertigen zu lassen, die von den Parteien unterzeichnet wird (§ 8a). Während der gesamten Dauer des Konsultationsverfahrens können die Arbeitnehmervertreter Sachverständige heranziehen, die vorzugsweise in der betreffenden Betriebseinheit beschäftigt sein sollten. Den Sachverständigen wird ihre Tätigkeit vergütet, um einen eventuellen Verdienstausfall zu kompensieren (§ 7 (6) Betriebsgesetz).

Von der Mindestverhandlungsdauer kann abgewichen werden, wenn über die beabsichtigte Maßnahme eine Einigung erzielt wurde. Der Systematik des § 8 2) Betriebsgesetz in der vor kurzem geänderten Fassung nach zu urteilen, hat die Einigung diese Wirkung nur, wenn sich beide Seiten über nahezu alle unter die Konsultationspflicht fallenden Aspekte der Entlassung geeinigt haben. Solange Fragen ungeklärt bleiben, muß der Arbeitgeber die Durchführung der geplanten Maßnahmen aussetzen, bis er die Verhandlungspartner über seine Entscheidung unterrichtet hat (§ 8 1)).

Das Gesagte betrifft das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen nach § 8 Betriebsgesetz und findet daher auf Betriebe mit in der Regel nur 20-30 Beschäftigten keine Anwendung. Wie bereits erwähnt (siehe oben 2.1.1) ist das Betriebsgesetz gemäß § 2 2) auf solche Betriebe nur beschränkt anwendbar. Die in dieser Vorschrift genannten Betriebe sind ausdrücklich von den in § 8 festgesetzten Pflichten freigestellt. Daher können sie sich darauf beschränken, das Mindestkonsultationsverfahren nach § 7 Betriebsgesetz durchzuführen. In diesem Fall müssen sich die Beratungen auf "die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme, ihre Auswirkungen und mögliche Alternativen" erstrecken. Die Konsultation muß auf jeden Fall "rechtzeitig" erfolgen, damit sie als richtlinienkonform angesehen werden kann.

2.2.3 Österreich

Im österreichischen Rechtssystem fallen Information und Konsultation zu Massenentlassungen unter die "Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten", bei denen der Betriebsrat ein ziemlich umfassendes Mitwirkungsrecht genießt.

Nach der neuen Bestimmung des § 109 Abs. 1 Z 1a ArbVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat von jeder geplanten Massenentlassung in Kenntnis zu setzen. Zu den zusätzlichen Informationen, die diese Mitteilung enthalten muß, gehören die in Art. 2 Abs. 3 Buchstabe b der Richtlinie genannten Auskünfte.

Der Arbeitgeber hat seine Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat "ehestmöglich" zu erfüllen, auf jeden Fall aber früh genug, um eine Konsultation zu diesem Thema zu ermöglichen. Der Betriebsrat ist berechtigt, im Rahmen dieser Konsultationen betriebsfremde Sachverständige heranzuziehen.

Die aus Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 der Richtlinie folgende Pflicht des Arbeitgebers, der zuständigen Behörde eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zu übermitteln, wurde durch § 45a Abs. 3 AMFG i. V. m. § 109 Abs. 1a ArbVG umgesetzt. Dabei nennt § 109 Abs. 1a ArbVG die Auskünfte, die die Mitteilung an den Betriebsrat gemäß Art. 2 Abs. 3 Buchstabe b) der Richtlinie enthalten muß - und sogar einige über die Erfordernisse der Richtlinie hinausgehende Auskünfte -, und in § 45a Abs. 3 S. 1 AMFG wird präzisiert, daß die Anzeige an das Arbeitsamt dieselben Auskünfte sowie zusätzliche Angaben enthalten muß. Nach Satz 2 muß der Arbeitgeber gleichzeitig die Konsultation des Betriebsrat gemäß § 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a ArbVG nachweisen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, der Arbeitsverwaltung bestimmte Auskünfte zu erteilen, wurde daher vollständig umgesetzt. Was die rechtzeitige Erteilung der Auskünfte betrifft, so hat die Auskunftserteilung gemäß § 45a Abs. 3 AMFG gleichzeitig mit der Anzeige an das Arbeitsamt zu erfolgen. Nach § 45a Abs. 2 AMFG ist die Anzeige mindestens 30 Tage vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu erstatten.

§ 109 Abs. 1a ArbVG nennt als Auskünfte, die dem Betriebsrat zu übermitteln sind, u. a. "allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplante Begleitmaßnahmen". Das Anhörungs- und Mitwirkungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auch auf diese Begleitmaßnahmen. Schließlich muß die Anzeige an das Arbeitsamt in Anwendung des § 45a Abs. 3 AMFG u. a. Angaben über die sozialen flankierenden Maßnahmen enthalten.

Darüber hinaus geht § 109 Abs. 3 ArbVG auch auf die sozialen Begleitmaßnahmen ein. So können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen von geplanten Betriebsänderungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dazu gehören Vereinbarungen über besondere Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (wie freiwillige Abfindungen), Umschulungsprogramme oder die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer (so daß die von der Sozialversicherung aufgefangenen Arbeitnehmer vor den anderen entlassen werden).

Kommt eine solche Betriebsvereinbarung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag die Schlichtungsstelle (§ 109 Abs. 3). In Betrieben, in denen dauernd über 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann der Betriebsrat gegen die vorgeschlagenen Maßnahme Einspruch erheben und sie somit solange hinauszögern, bis eine Einigung oder ein Schiedsspruch der Schlichtungsstelle zustande gekommen ist (§ 112 ArbVG).

2.3 Von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen beschlossene Massenentlassungen

2.3.1 Schweden

In Schweden wurde es nicht für erforderlich gehalten, ausdrückliche Rechtsvorschriften zur Regelung der Fälle einzuführen, in denen Massenentlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen beschlossen werden. In den vorbereitenden Arbeiten zur Änderung des MBL wird ausgeführt, auf derartige Situationen seien in der Praxis die Rechtsvorschriften über Information und Konsultation angewandt worden, und

das würde sicherlich auch bei den neuen, nun vorgeschlagenen Gesetzesbestimmungen der Fall sein. Man ging davon aus, daß für die Meldepflicht dieselben Grundsätze gelten. Daher kam der Gesetzgeber zu dem Schluß, daß keine zusätzlichen Durchführungsmaßnahmen im Hinblick auf Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie erforderlich seien (Bericht des Ausschusses 1994:83 S. 129 und 132).

In diesem Zusammenhang wird in den vorbereitenden Arbeiten auch auf das Sanktionensystem hingewiesen, das die genannten schwedischen Bestimmungen flankiert. Diese Sanktionen sind unabhängig davon anwendbar, ob der Arbeitgeber von dem herrschenden Unternehmen die notwendigen Informationen erhalten hat oder nicht (siehe auch Gesetzesentwurf zu 1994/95 S. 79 und Entscheidungen des Arbeitsgerichts 1978:156 und 157). In dieser Hinsicht scheinen die schwedischen Rechtsvorschriften der Richtlinie zu genügen.

2.3.2 Finnland

In Finnland wurde zur Umsetzung von Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie ein zum schwedischen paralleler Lösungsweg eingeschlagen. Eine Änderung des Mitwirkungsgesetzes wurde mit der (im Gesetzesentwurf 56/1994 auf S. 71 vorgebrachten) Begründung abgelehnt, daß die Entscheidungen über Massenentlassungen in dem Unternehmen, das die Entlassungen vornimmt, auf jeden Fall nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren getroffen würden. Daher könne der Arbeitgeber sich zu seiner Verteidigung nicht wirksam darauf berufen, er habe nicht über die notwendigen Informationen verfügt.

Diese Argumentation scheint sowohl mit der Richtlinie wie auch mit der späteren Rechtsprechung des EuGH in der Sache *Rockfon* C-449/93 im Einklang zu stehen.

2.3.3 Österreich

Österreich ist das einzige der drei untersuchten Länder, das eigens Maßnahmen ergriffen hat, um Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie in innerstaatliches Recht umzusetzen. Nach § 109 Abs. 1a ArbVG trifft den Betriebsinhaber die Pflicht, den Betriebsrat von geplanten Entlassungen in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten, auch dann, wenn die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen veranlaßt werden. Da die Meldepflicht nach § 45a AMFG mit der Pflicht des Arbeitgebers zur Konsultation des Betriebsrates verknüpft ist, unterliegen Massenentlassungen in Konzernen ebenfalls dem Meldeverfahren.

2.4 Verfahren bei Massenentlassungen

2.4.1 Schweden

Die meisten in Schweden im Hinblick auf die Umsetzung von Art. 3 und 4 der Richtlinie über Massenentlassungen ergangenen Vorschriften wurden in das Gesetz über bestimmte Arbeitsförderungsmaßnahmen eingefügt.

Nach § 2a (2) dieses Gesetzes zeigt der Arbeitgeber der regionalen Arbeitsmarktverwaltung die beabsichtigten Entlassungen schriftlich und "schnellstmöglich" an, spätestens aber einen Monat, bevor die Reduzierung der Betriebstätigkeit wirksam wird. Nach dieser Rechtsvorschrift knüpft diese Anzeige an die ursprüngliche Anzeige an, die den Behörden gemäß § 2 (a)(1) vor Einleitung des Konsultationsverfahrens zu erstatten ist. Daher nennt diese Vorschrift lediglich die zusätzlichen Informationen, die die Anzeige enthalten muß, ohne jeden der wesentlichen, in Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie aufgeführten Punkte zu wiederholen. Dem Arbeitgeber

wird die Pflicht auferlegt, die zu entlassenden Arbeitnehmer namentlich zu nennen sowie den Behörden alle relevanten Informationen über das Konsultationsverfahren zu geben und ihnen eine Abschrift der Mitteilung an die Arbeitnehmervertreter zuzuleiten.

Schließlich ist den Arbeitnehmervertretern gemäß § 15 (3) MBL eine Abschrift der o. g. Anzeige an die Behörden zu übermitteln. Die Umsetzungsmaßnahmen beinhalten keine ausdrückliche Vorschrift, wonach die Arbeitnehmervertreter Bemerkungen an die zuständige Behörde richten können, denn im schwedischen System wurde dieses Recht als eine Selbstverständlichkeit angesehen. Das gleiche gilt für die Pflicht der regionalen Arbeitsmarktverwaltung, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Entlassungen aufgeworfenen Problemen zu suchen (siehe Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie). Insgesamt scheint die Umsetzung von Art. 3 und 4 der Richtlinie durch Schweden angemessen zu sein.

2.4.2 Finnland

Wie bereits erwähnt, ist den Behörden gemäß § 7b Mitwirkungsgesetz eine Abschrift des Konsultationsangebot zu übermitteln. In der Folge werden die Behörden nicht unbedingt vom Ergebnis der Verhandlungen oder von der Entscheidung des Arbeitgebers unterrichtet, wie es Art. 3 der Richtlinie vorsieht.

Massenentlassungen werden frühestens 30 Tage nach Eingang der Anzeige bei der zuständigen Behörde wirksam (Art. 3 und 4 der Richtlinie). Im finnischen Gesetz beginnt die 30-Tages-Frist mit der ursprünglichen, das Verhandlungsangebot an die Arbeitnehmer enthaltenden Mitteilung zu laufen, d. h. vor der Anzeige an die zuständige Behörde. Die 30-Tages-Frist, nach der die Massenentlassungen frühestens wirksam werden dürfen, ist also nicht gewahrt.

Folglich ist die Umsetzung von Art. 3 und 4 der Richtlinie durch Finnland als nicht adäquat anzusehen.

2.4.3 Österreich

Nach § 45a AMFG hat der Betriebsinhaber das Arbeitsamt von jeder Massenentlassung zu verständigen, von der eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern betroffen sind (zu den im Einzelfall maßgeblichen Zahlen siehe oben 2.1.1). Diese Anzeige muß mit derjenigen an den Betriebsrat übereinstimmen (siehe oben 2.2). Darüber hinaus enthält sie Angaben zu Alter und Geschlecht der betroffenen Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber muß zudem nachweisen, daß eine Konsultation des Betriebsrats stattgefunden hat. Die Anzeige wird mindestens 30 Tage vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses erstattet. Eine Durchschrift der Anzeige ist dem Betriebsrat zu übermitteln. Diese Pflichten bestehen auch bei Insolvenz des Arbeitgebers.

Das Landesarbeitsamt kann die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung vor Ablauf der Frist von 30 Tagen erteilen, wenn der Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe nachweisen kann. Von dieser Befugnis, Ausnahmen zuzulassen, die an sich mit Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie konform ist, darf nur sparsam Gebrauch gemacht werden. Auch im übrigen scheint die hier beschriebene österreichische Gesetzgebung mit der Richtlinie in Einklang zu stehen.

2.5 Sanktionen und Rechtsbehelfe

2.5.1 Schweden

Ein Arbeitgeber, der die ihm durch das MBL oder einen Tarifvertrag auferlegten Informations- und Konsultationspflichten verletzt, ist gemäß § 54 MBL den geschädigten Gewerkschaften gegenüber schadensersatzpflichtig. Die Höhe des Schadensersatzes wird vom Arbeitsgericht im Wege einer allgemeinen Schätzung festgesetzt, die allen relevanten Umständen Rechnung trägt. In der Praxis beläuft er sich oft auf 20.000 SEK (siehe Urteil des Arbeitsgerichts 1996:43), doch kann jede grobe Fahrlässigkeit im Hinblick auf die vom MBL auferlegten Pflichten diesen Betrag vervielfachen, wie im Urteil 1993:180 des Arbeitsgerichtes, durch das der betreffenden Gewerkschaft 200.000 SEK zugesprochen wurden.

Das Gesetz über bestimmte Arbeitsförderungsmaßnahmen sieht bei Nichterfüllung von Meldepflichten zunächst eine "Entschädigung wegen unterbliebener Anzeige" vor, zu der ein Arbeitgeber von einem ordentlichen Gericht verurteilt werden kann, wenn er es bewußt oder grob fahrlässig versäumt, der Meldepflicht nachzukommen. Diese Entschädigung bewegt sich gewöhnlich zwischen 100 und 500 SEK pro Woche und betroffenem Arbeitnehmer (§ 17 MBL). Ferner kann die Nichterfüllung der Meldepflicht nach dem neuen § 2 (a) (3) des genannten Gesetzes auch ohne Vorsatz oder Verschulden des Arbeitgebers mit einer Geldbuße geahndet werden, deren Höhe in diesem Fall von der regionalen Arbeitsmarktverwaltung festgesetzt und die von einem ordentlichen Gericht auferlegt wird.

Da es sich bei den Meldepflichten um öffentlich-rechtliche Pflichten handelt, gelten die Gewerkschaften in Verfahren, die ihre Erfüllung gewährleisten sollen, nicht als Beteiligte. Die betroffenen Gewerkschaften oder Arbeitnehmer können jedoch Beschwerde vor der zuständigen Behörde einlegen, die auf dieser Grundlage Klage erheben kann.

2.5.2 Finnland

§ 15a des finnischen Mitwirkungsgesetzes sieht die Zahlung einer Entschädigung an Arbeitnehmer vor, die aufgrund einer unter Verletzung der gesetzlichen Informations- und Konsultationsvorschriften getroffenen Entscheidung des Arbeitgebers entlassen wurden. Diese Entschädigung kann bis zum 20fachen eines Monatsgehalts betragen. Damit eine solche Entschädigung zugesprochen wird, muß der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben. In der Praxis bewegt sich die Höhe der Entschädigungen im allgemeinen zwischen 2 und 6 Monatsgehältern (siehe z. B. Urteile 1993:33 und 1994: 21 des Obersten Finnischen Gerichtshofs).

Die Mitteilungspflicht nach § 7b Mitwirkungsgesetz unterliegt weder der Vorschrift über die finanzielle Entschädigung noch einem anderweitigen Kontrollmechanismus. Eine andere mögliche Lücke ergibt sich daraus, daß das Mitwirkungsgesetz nach dem neuen § 2 (2) mit Ausnahme von § 8 und 15a auf Massenentlassungen in Betrieben mit in der Regel 20 bis 30 Beschäftigten Anwendung findet. Eine Einleitung des Verfahrens nach § 15a ist daher in solchen Betrieben ausgeschlossen. In den Vorarbeiten wird nicht ausgeführt, welche anderen Mittel Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, wenn der Arbeitgeber den ihm obliegenden Pflichten nicht nachkommt (siehe Gesetzesentwurf 1992:109 S. 4 und 1994:56 S. 72). Hier könnten die allgemeinen Bestimmungen des § 51 des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse, der die Schadensersatzpflicht bei Beendigung von Arbeitsverträgen regelt, greifen. Ein Arbeitnehmer wird aber nur schwerlich nachweisen

können, daß ihm dadurch, daß der Arbeitgeber die Mitwirkungsregeln nicht eingehalten hat, tatsächlich ein wirtschaftlicher Schaden entstanden ist.

2.5.3 Österreich

Massenentlassungen sind rechtsunwirksam, wenn sie vor Eingang der Anzeige beim örtlich zuständigen Arbeitsamt oder innerhalb von 30 Tagen nach dieser Anzeige ausgesprochen werden, es sei denn, das Landesarbeitsamt habe diesen Entlassungen zugestimmt (§ 45a Abs. 5 AMFG). Ist der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Unterrichtung des Betriebsrates nicht ordnungsgemäß nachgekommen, wird dieses Versäumnis von der Schlichtungsstelle berücksichtigt, die bei ihrer Entscheidung eine finanzielle Entschädigung für die Arbeitnehmer vorsehen muß, um die Nachteile zu mildern, die sie durch die verspätete Informationsübermittlung erlitten haben (§ 109 Abs. 3 ArbVG).

Zu den strafrechtlichen Sanktionen ist anzumerken, daß Verstöße gegen § 109 Abs. 1 Z 1a und § 109 Abs. 1a ArbVG nach § 160 ArbVG Verwaltungsübertretungen sind und nur als solche verfolgt und bestraft werden, wenn das zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (der in eine Privatanklage mündet, die nur der Verletzte und nicht die Staatsanwaltschaft erheben kann).

3 BEWERTUNG UND SCHLUBFOLGERUNGEN: ÜBEREINSTIMMUNGSGRAD DER NATIONALEN RECHTSVORSCHRIFTEN MIT DEN GEMEINSCHAFTSVORSCHRIFTEN ZU MASSENENTLASSUNGEN

3.1 Schweden

Die Umsetzung der Richtlinien über Massenentlassungen wurde in Schweden sorgfältig vorbereitet, und die Erfordernisse der Richtlinien wurden im Hinblick auf das innerstaatliche Recht unter verschiedenen Gesichtspunkten analysiert. Aufgrund ihrer allgemeinen Zielsetzung wird die Umsetzung diesen Erfordernissen zweifellos gerecht.

3.2 Finnland

Die jüngsten finnischen Maßnahmen der Legislative zu Massenentlassungen sind spätestens am 1. Januar 1997 in Kraft getreten. Die Änderungen des Gesetzes über die betriebliche Mitwirkung sind offensichtlich an die EG-Richtlinien und ihre Auslegung durch den EuGH angelehnt.

Der Inhalt des Mitwirkungsgesetzes steht nun mit den meisten Punkten der Richtlinie in Einklang. Einige offenkundige Lücken bleiben jedoch bestehen. Das finnische Gesetz nennt keine Methode für die Berechnung von Abfindungen, wie in Art. 2 Abs. 3 Buchstabe b vi der Richtlinie vorgeschrieben (s. oben 2.2). Darüber hinaus wurde Art. 3 der Richtlinie über die Anzeige gegenüber Behörden offensichtlich nicht korrekt umgesetzt (siehe 2.4).

Die finnischen Informations- und Konsultationsvorschriften bergen die Gefahr, daß der Rechtsschutz der Arbeitnehmer über Tarifverträge ausgehöhlt wird (Punkt 1.3). Dieser Zustand läuft dem Gemeinschaftsrecht zuwider. Jedoch ist festzustellen, daß Tarifverträge zwar im allgemeinen bestimmte Aspekte der Mitwirkung in den Betrieben regeln, sich jedoch gewöhnlich nicht auf das Konsultationsverfahren erstrecken, für das somit die gesetzlichen Bestimmungen maßgeblich sind.

3.3 Österreich

Die Umsetzung der Richtlinien über Massentlassungen durch Österreich ist als zufriedenstellend zu bezeichnen.

TEIL II

**BERICHT DER KOMMISSION
ÜBER DIE UMSETZUNG DER RICHTLINIE 92/56/EWG VOM 24. JUNI 1992 ZUR
ÄNDERUNG DER RICHTLINIE 75/129/EWG VOM 17. FEBRUAR 1975 ZUR
ANGLEICHUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN DER MITGLIEDSTAATEN ÜBER
MASSENENTLASSUNGEN, KODIFIZIERT DURCH DIE RICHTLINIE 98/59/EG
DES RATES VOM 20. JULI 1998**

Zweck der Richtlinie 92/56/EWG, mit der die Richtlinie 75/129/EWG³ teilweise geändert wurde, war zum einen eine Anpassung dieser Richtlinie, um einigen Postulaten der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, wie in ihren Erwägungsgründen, die insbesondere Nummer 7, 17 und 18 der Charta zitieren, ausdrücklich gesagt wird, und zum anderen eine Ausdehnung ihres Anwendungsbereichs.

1. ÜBERBLICK ÜBER DIE NATIONALEN RECHTSINSTRUMENTE

1.1 Deutschland :

- Kündigungsschutzgesetz vom 25. August 1969 i. d. F. vom 13. Juli 1988.

1.2 Belgien :

- Königlicher Erlaß vom 24. Mai 1976 über Massenentlassungen, geändert durch den Kgl. Erlaß vom 26. März 1984.
- Königlicher Erlaß vom 24. Mai 1976, geändert durch den Kgl. Erlaß vom 11. Juni 1986 und, in jüngerer Zeit, durch den Kgl. Erlaß vom 9. März 1995 über Massenentlassungen.
- Tarifvertrag Nr. 24 vom 2. Oktober 1975 über das Verfahren zur Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter bei Massenentlassungen, geändert durch den Tarifvertrag Nr. 24 b vom 6. Dezember 1983, der durch den Kgl. Erlaß vom 7. Februar 1984 für allgemein verbindlich erklärt wurde, und durch den Tarifvertrag Nr. 24 d vom 21. Dezember 1993, der durch den Kgl. Erlaß vom 6. August 1993 für allgemein verbindlich erklärt wurde und durch den Kgl. Erlaß vom 28. Februar 1994 in jeder Hinsicht wirksam geworden ist.
- Gesetz vom 13. Februar 1998 (*Moniteur Belge* vom 19. Februar 1998) über Arbeitsförderungsmaßnahmen.

1.3 Dänemark :

- Gesetz Nr. 414 vom 1. Juni 1994 über Massenentlassungen.

1.4 Spanien :

- Real Decreto-Ley Nr. 1 vom 24. März 1995; Estatuto de Los Trabajadores.

³ Die Richtlinien 75/129/EWG und 92/56/EWG wurden durch die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 kodifiziert (ABl. Nr. L 225 vom 12.08.98 S. 16).

- Königliches Dekret Nr. 43 vom 19. Januar 1996 zur Anwendung des Estatuto de los Trabajadores (E.T.) auf Verfahren zu grundlegenden Änderungen der Arbeitsbedingungen und zur Unterbrechung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

1.5 Frankreich :

- Gesetz vom 2. August 1989 Nr. 89-549 über die Vermeidung von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen und das Recht auf Umschulung, in das Arbeitsgesetzbuch als Artikel L 321.1 eingefügt.
- Gesetz vom 23. Dezember 1992 über den Sozialplan.

1.6 Griechenland :

- Gesetz Nr. 138 vom 19. August 1983 über die Kontrolle von Massenentlassungen.

1.7 Irland :

- Protection of Employment Act 1977 (Number 7 of 1977).
- Protection of Employment Act 1977 (Notification of proposed Collective Redundancies) Regulations 1977 [S.I N° 140 of 1977]
- Protection of Employment Order 1996 [S.I N° 370 of 1996].

1.8 Italien :

- Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991
- Rechtsverordnung Nr. 151 vom 26. Mai 1997 zur Änderung des Gesetzes Nr. 223 vom 23. Juli 1991.

1.9 Luxemburg :

- Gesetz vom 23. Juli 1993 über Massenentlassungen
- Gesetz vom 14. Mai 1986 über das Wirtschaftswachstum und das Gleichgewicht der Regionen

1.10 Niederlande :

- Gesetz Nr. 223 vom 24. März 1976, geändert durch das Gesetz Nr. 386 vom 7. Juli 1993.
- Gesetz von 1971 über die Betriebsräte.

1.11 Portugal :

- Rechtsverordnung Nr. 64-A vom 27. Februar 1989.

1.12 Vereinigtes Königreich :

- Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act, 1992.
- Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 zur Änderung des o. g. Gesetzes.

- Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment)(Amendment) Regulations, 1995
- Employment Relations Act 1996
- Für Nordirland: Collective redundancies and Transfer of Undertakings (Amendment) Regulations (Northern Ireland), 1995.
- The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999.

2. BEWERTUNG DER ÜBEREINSTIMMUNG DER INNERSTAATLICHEN RECHTSVORSCHRIFTEN MIT DER RICHTLINIE

2.1 Deutschland :

Zu Deutschland ist festzustellen, daß das nationale Recht insgesamt mit den Gemeinschaftsrichtlinien über Massenentlassungen in Einklang steht. Die durch die Richtlinie 92/56/EWG notwendig gewordenen Anpassungen des innerstaatlichen Rechts wurden ausnahmslos durchgeführt. Nach § 17 Abs. 2 Nr. 5 und 6 des Kündigungsschutzgesetzes muß der Arbeitgeber dem Betriebsrat, der die Arbeitnehmer vertritt, rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihn insbesondere schriftlich über die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die Methode zur Berechnung etwaiger Abfindungen unterrichten.

2.2 Belgien :

Im Bericht der Kommission vom 13. September 1991⁴ wurde bereits hervorgehoben, daß die belgischen Rechtsvorschriften eine bemerkenswerte Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Richtlinie 75/129/EWG zeigten.

Dennoch bleibt anzumerken, daß in Art. 6 des Tarifvertrags Nr. 24 i. d. F. vom 21. Dezember 1993 nicht klargestellt wird, daß der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter mit dem Ziel konsultieren muß, "zu einer Einigung zu gelangen", wie es die Richtlinie verlangt. Infolge dieser mangelnden Genauigkeit kam es zum Fall Renault (Schließung der belgischen Tochter im Jahr 1997 ohne Einhaltung der Bestimmungen, die eine vorherige Information und Konsultation der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter vorschreiben). Um diese Lücke zu schließen, schreiben Art. 63-66 des neuen Gesetzes vom 13. Februar 1998 nunmehr genaue Modalitäten vor, nach denen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern Argumente vorzutragen oder Gegenvorschläge zu machen sind, damit eine tatsächliche Information und Konsultation stattfinden.

Nach den belgischen Rechtsvorschriften sind somit die durch die Richtlinie 92/56/EWG gemachten Vorgaben genau einzuhalten.

2.3. Dänemark :

Das in Dänemark auf diesem Gebiet angenommene Gesetz - das Gesetz Nr. 424 aus dem Jahr 1994 - setzt die Bestimmungen der Richtlinie von 1992 um.

⁴ SEK (91) 1639 endgültig. "Bericht der Kommission an den Rat vom 13. September 1991 über den Stand der Anwendung der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 betreffend die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen".

Bezüglich der Auskünfte, die den Arbeitnehmern erteilt werden müssen, fehlt ein hinreichend klarer Hinweis auf die Methode zur Berechnung etwaiger Abfindungen.

Im übrigen enthält das Gesetz keinerlei Vorschriften zur Vertretung der Arbeitnehmer. Tarifverträge regeln den Status der Arbeitnehmervertreter und das Verfahren zu ihrer Wahl. Da die Tarifverträge die Arbeitnehmer aber nicht ausnahmslos erfassen, sind Zweifel an der Übereinstimmung des dänischen Gesetzes mit der Richtlinie erlaubt, die in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern in jedem Fall von einer Arbeitnehmervertretung ausgeht.

2.4. Spanien :

In Spanien stellt die Definition von Massenentlassungen nicht nur auf die Zahl der innerhalb eines bestimmten Zeitraums vorgenommenen Entlassungen ab, sondern auch darauf, daß sie durch "wirtschaftliche oder technologische Gründe oder höhere Gewalt" bedingt sein müssen.

Hält man sich streng an den Wortlaut des Gesetzes, so kommt man nicht umhin, ein Abweichen von der Richtlinie festzustellen. Unter Berücksichtigung des spanischen Kündigungsrechts insgesamt, das außer bei befristeten Verträgen immer kausal ist, und der nationalen Rechtsprechung und Praxis - wonach jeder Kündigungsgrund, auf den sich der Arbeitgeber beruft, auf eine technische, mit der Produktion zusammenhängende oder organisatorische Ursache zurückzuführen sein muß, stellt diese Abweichung keinen wirklichen Verstoß gegen die Richtlinie dar.

2.5. Frankreich :

Im französischen Recht werden an den Inhalt der Anzeige einer geplanten Massenentlassung an die Behörde keine Mindestanforderungen gestellt. Laut Art. 321-4 des Arbeitsgesetzbuchs (*Code du travail*) ist der Arbeitgeber aber verpflichtet, der zuständigen Behörde sämtliche Auskünfte zu übermitteln, die den Arbeitnehmervertretern erteilt werden müssen. Die Richtlinie wird daher de facto eingehalten.

2.6. Griechenland :

Das griechische Recht schränkt den persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie unrechtmäßig ein, indem es Arbeitnehmer vom Anwendungsbereich der nationalen Durchführungsgesetze ausschließt, wenn die Betriebstätigkeit aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung eingestellt wird.

Zum Inhalt der Auskünfte, die der Arbeitgeber zu erteilen hat, müßte das Gesetz noch einige Punkte präzisieren, insbesondere den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie die vorgesehene Methode zur Berechnung etwaiger Abfindungen, sofern sie sich nicht aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ergibt.

2.7. Irland :

Am 9. Dezember 1996 ist ein Erlaß über den Kündigungsschutz in Kraft getreten, mit dem die Richtlinie des Rates vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG umgesetzt werden sollte. Auch nach Erlaß dieser Regelung ist die

Übereinstimmung des irischen Rechts mit dem Gemeinschaftsrecht in einigen Punkten noch fraglich.

Nach dem Protection of Employment Order 1996 sind Arbeitnehmervertreter Gewerkschaften oder Personalvereinigungen oder eine bzw. mehrere Personen, die von den Arbeitnehmern, die von den geplanten Entlassungen betroffen sein können ("employees likely to be affected"), als ihre Vertreter gewählt werden. Im zweiten Fall, d. h. wenn Arbeitnehmer nur für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern ("employees likely to be affected") gewählt werden, kann in Frage gestellt werden, ob diese Art der Vertretung in ihrer Wirkung alle Bestimmungen der durch die Richtlinie 92/56/EWG geänderten Richtlinie 75/129/EWG erfüllt.

Die Richtlinie 75/129/EWG ist grundsätzlich verfahrensorientiert; sie will nicht wesentlich die Möglichkeit der Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, einschränken, sondern eher ein angemessenes Verfahren einführen. Ihre Bedeutung dafür sollte aber nicht unterschätzt werden, da die Festlegung eines speziellen Verfahrens für Massenentlassungen nicht nur eine formale Frage ist, sondern die Mittel dafür an die Hand gibt, unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter alle Aspekte der Entscheidung zu prüfen und nach Möglichkeiten zu suchen, wie die durch Massenentlassungen entstehenden sozialen Probleme beispielsweise mit Hilfe des entsprechenden Sozialplans in ihrer Wirkung abgeschwächt werden können.

Nach Artikel 2 soll mit dieser Anhörung erreicht werden, daß Massenentlassungen nicht mehr oder nicht mehr so häufig vorkommen, und daß ihre Auswirkungen durch begleitende Sozialmaßnahmen zur Unterstützung bei der Wiederbeschäftigung oder Umschulung entlassener Arbeitnehmer weniger einschneidend sind.

Es liegt auf der Hand, daß ein solches Verfahren nur mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden kann, die alle Arbeitnehmer vertreten und nicht nur diejenigen, die durch die geplanten Entlassungen betroffen sein können. In dieser Beziehung ist das irische Recht nicht mit den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts vereinbar.

Zweifelhaft ist im übrigen auch, ob das im irischen Recht vorgesehene Sanktionensystem für den Fall der Nichterfüllung der dem Arbeitgeber obliegenden Informations- und Konsultationspflichten als wirksam, verhältnismäßig und abschreckend angesehen werden kann, wie es der Europäische Gerichtshof verlangt. § 11 des Protection of Employment Act 1977 legt die Sanktionen bei einem Verstoß gegen §§ 9 und/oder 10 dieses Gesetzes fest. Ein Arbeitgeber, der die Konsultationen gemäß Artikel 9 nicht durchführt oder die in Artikel 10 vorgeschriebenen Auskünfte nicht erteilt "macht sich strafbar und kann vom Einzelrichter zu einer Geldstrafe von bis zu 500 Pfund Sterling verurteilt werden", wodurch nur wenig Druck ausgeübt wird. Die irischen Stellen haben eine Gesetzesinitiative angekündigt, mit der das Sanktionensystem verstärkt und der Begriff der Arbeitnehmervertreter geklärt werden soll.

2.8. Italien :

Aus der im Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991 gegebenen Definition von Massenentlassungen wird nicht hinreichend deutlich, daß sie durch den Umstand gekennzeichnet werden, daß sie nicht personen- oder verhaltensbedingt sind. Der italienische Gesetzgeber hat es vorgezogen, eine Reihe von Entlassungsgründen sowie die Zahl der Arbeitnehmer festzusetzen, die von den Entlassungen betroffen sein müssen, damit die spezielle Regelung zur Anwendung kommt. Dies könnte als Verstoß gegen die Richtlinie gewertet werden, doch ist festzustellen, daß diese Definition hinreichend weit

gefaßt ist, um faktisch alle in Frage kommenden Fälle einer Beendigung des Arbeitsvertrags aus einem nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnenden Grund abzudecken.

Mit dem Gesetz aus dem Jahr 1991 wird die Konsultation der Arbeitnehmervertreter eingeführt. Obgleich nicht direkt auf die Punkte eingegangen wird, über die im Hinblick auf eine Einigung verhandelt werden muß, wird doch ausgeführt, daß die Gewerkschaft die "gemeinsame Prüfung" der Pläne des Arbeitgebers verlangen kann. Dabei sollen auch Alternativen zu einer Entlassung geprüft werden.

Im übrigen darf der Begriff des "Unternehmens" im Gesetz Nr. 223/91 nicht dahingehend ausgelegt werden, daß Unternehmen ohne Gewinnerzielungsabsicht aus seinem Anwendungsbereich ausgenommen sind, denn das würde dem Gemeinschaftsrecht völlig zuwiderlaufen.

In der Tat hat der Gerichtshof etwa in wettbewerbsrechtlichen Fällen (s. Urteil vom 23.04.91, Höfner et Elser, C-41/90) oder in arbeitsrechtlichen Fällen (s. Urteil vom 19.05.92, Redmond Stichting, C-29/91, und Urteil vom 08.06.94, Kommission / Vereinigtes Königreich, C-382/92) bereits festgestellt, daß eine Einheit eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben und als ein "Unternehmen" im Sinne der gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften angesehen werden kann, selbst wenn sie nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet ist. Nach dieser Rechtsprechung ist der Umstand, daß die von einem Unternehmen ausgeübte Tätigkeit nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet ist, allein nicht geeignet, dieser Tätigkeit ihren wirtschaftlichen Charakter zu nehmen oder das Unternehmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie auszuschließen.

2.9. Luxemburg :

Die luxemburgischen Rechtsvorschriften stimmen laut dem Bericht der Kommission vom 13. September 1991 im allgemeinen mit der Richtlinie 75/129/EWG überein. In puncto Übereinstimmung mit der Richtlinie 92/56/EWG ist anzumerken, daß nach Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Juli 1993 die Vorschriften über Massenentlassungen zur Anwendung kommen, wenn die Einstellung der Tätigkeit eines Betriebs auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß die luxemburgischen Rechtsvorschriften der Richtlinie entsprechen.

2.10. Niederlande :

Die niederländischen Rechtsvorschriften stimmen weitgehend mit den hier untersuchten Richtlinien überein.

Bereits im Bericht vom 13. September 1991 wurde diese große Ähnlichkeit festgestellt, die sich heute bestätigt, denn das jüngste niederländische Gesetz zu Massenentlassungen, das Gesetz vom 7. Juli 1993, setzt die Bestimmungen der Richtlinie sozusagen vollständig in innerstaatliches Recht um.

Dieses Gesetz brachte insbesondere eine Änderung zur exakten Anpassung der den Arbeitnehmern zu erteilenden Auskünfte an die Richtlinie (es ist nunmehr Auskunft über die Kriterien zur Auswahl der Arbeitnehmer und die vorgesehene Methode zur Berechnung etwaiger Abfindungen zu geben).

2.11. Portugal :

In Portugal wurden die Bestimmungen, die dem Kommissionsbericht vom 13. September 1991 zufolge hinter den Vorgaben der Richtlinie zurückblieben, insofern nicht korrigiert, als in diesem Mitgliedstaat auf diesem Gebiet keine Gesetzesreform durchgeführt wurde.

Einer der ersten Verstöße gegen die Richtlinie liegt darin, daß der Begriff der Massenentlassung sich nicht auf die Entlassung von Hafentararbeitern erstreckt.

Wie bereits in dem vorhergehenden Bericht hervorgehoben, genügt die Definition der Massenentlassung offenbar der Richtlinie nicht völlig. Die Möglichkeit einer Massenentlassung aus anderen Gründen als der Einstellung der Betriebstätigkeit oder einem Personalabbau bleibt nämlich bestehen.

Nunmehr ist auch auf andere Unzulänglichkeiten hinzuweisen, die sich aus der Richtlinie 92/56/EWG ergeben, und die vor allem den genauen Inhalt der Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern betreffen. Insbesondere wird nicht eindeutig verlangt, daß die Arbeitnehmer über Punkte informiert werden wie etwa den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, die Kriterien zur Auswahl der Arbeitnehmer und die vorgesehene Methode zur Berechnung etwaiger Abfindungen sofern sie sich nicht aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ergeben.

2.12. Vereinigtes Königreich :

Im Anschluß an das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 8. Juni 1994 hat das britische Recht 1993 und 1995, und zuletzt 1999, mehrere Reformen in Folge erfahren, mit denen die Anpassung an die europäischen Richtlinien zu Massenentlassungen angestrebt wurde.

Die Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs stehen nunmehr weitgehend in Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht.

3. DIE RECHTSPRECHUNG DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS

Seit dem Bericht der Kommission vom 13. September 1991 sind nur drei Urteile des Europäischen Gerichtshofs zu Massenentlassungen ergangen.

Es handelt sich dabei um die Rechtssachen *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, Rechtssache C-383/92, Urteil vom 8. Juni 1994, *Rockfon A/S gegen Specialarbejderforbundet i Danmark*, Rechtssache C-449/93, Urteil vom 7. Dezember 1995, und *Metalarbejderforbundet*, Rechtssache C-250/97, Urteil vom 17. Dezember 1998.

3.1 Die Rechtssache Kommission gegen Vereinigtes Königreich

Dem Verfahren *Kommission gegen Vereinigtes Königreich* lag eine Klage der Kommission zugrunde, bei der sie sich eben auf ihren Bericht vom 13. September 1991 an den Rat stützte, in dem bestimmte Verstöße gegen die Richtlinie im Recht dieses Mitgliedstaates festgestellt wurden.

In ihrer Klage erhob die Kommission fünf Rügen. Der Gerichtshof verurteilte das Vereinigte Königreich wegen vier dieser Rügen :

- **Die erste Rüge** betraf eine Vorschrift des britischen Rechts, durch die dem Arbeitgeber die Möglichkeit gelassen wurde, der in der Richtlinie

vorgeschriebene Informations- und Konsultationspflicht nicht nachzukommen. Die Kommission rügte, daß das System der Arbeitnehmervertretung in einem Unternehmen nach britischem Recht auf der Anerkennung der Gewerkschaft durch den Arbeitgeber beruhte. Mangels einer solchen einseitigen Anerkennung, d. h. wenn keine Gewerkschaft "anerkannt" wurde, sah das Gesetz keine Möglichkeit zur Ausübung der Kollektivrechte vor.

Der Gerichtshof stellte fest, daß die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, alle Maßnahmen zu ergreifen, die für die Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Hinblick auf die Erfüllung der Verpflichtungen nach Art. 2 und 3 der Richtlinie zweckmäßig sind.

- **Bei der zweiten Rüge** wurde auf die Definition von Massenentlassungen Bezug genommen. Es ging um die Frage, ob es rechtmäßig war, Massenentlassungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen gleichzusetzen, d. h. sie von der Einstellung oder Einschränkung der Betriebstätigkeit und von einer Verringerung der Nachfrage nach einer besonderen Art von Arbeit abhängig zu machen. Die Kommission vertrat den Standpunkt, daß eine solche Auslegung den Anwendungsbereich der Richtlinie insofern ohne Rechtfertigung einschränke, als es im Sinne dieser Richtlinie genügt, daß ein oder mehrere nicht in der Person der Arbeitnehmer liegende Gründe gegeben sind, damit eine Entlassung als "Massenentlassung" gilt.

Auch hier schloß sich der Gerichtshof der Auslegung der Kommission an, wonach unter die Richtlinie nicht nur Entlassungen "aus wirtschaftlichen Gründen" fallen, sondern auch Entlassungen "aus Gründen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen", wenn die Zahl der Entlassungen die in der Richtlinie vorgegebene erreicht.

- **Die dritte Rüge** betraf den Gegenstand der Konsultationen nach Art. 2 der Richtlinie. Der Richtlinie zufolge hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen. Die Kommission stellte fest, daß das britische Recht die Arbeitgeber lediglich verpflichtete, das Vorbringen der Arbeitnehmervertreter "zu berücksichtigen" und im Falle der Ablehnung diese zu begründen. Nach dem Wortlaut der Richtlinie muß er aber zu einer Einigung mit ihnen gelangen.

Der Gerichtshof verurteilte daher diesen Umstand, und das Vereinigte Königreich räumte sogar ein, insoweit seine Verpflichtungen zu verletzen.

- **Beim der vierten Rüge** ging es um die Unzulänglichkeit der für den Fall einer Mißachtung der Informations- und Konsultationspflichten vorgesehenen Sanktionen. Die Kommission stellte fest, daß es zwar Sanktionen gab, hielt diese aber insofern als nicht hinreichend abschreckend, als sie in einer vom Gericht festzusetzenden Abfindung bestanden, die ganz oder teilweise an die Stelle der Beträge trat, die der Arbeitgeber aufgrund der Entlassungen allgemein zu zahlen verpflichtet war.

Auch hier folgte der Gerichtshof der Ansicht der Kommission und befand, daß derartige Sanktionen nicht hinreichend abschreckend seien.

3.2 Die Rechtssache *Rockfon*

In der Rechtssache *Rockfon* (C-449/93, Urteil vom 7. Dezember 1995) wurde dem Gerichtshof die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob Art. 1 der Richtlinie "zwei

oder mehr miteinander verbundene Unternehmen eines Konzerns, von denen keines bestimmenden Einfluß auf das andere oder die anderen Unternehmen hat, daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß z. B. Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können, mit der Folge, daß bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie sämtliche Arbeitnehmer der Unternehmen zu berücksichtigen sind".

Dies wirft, wie es der Gerichtshof selbst feststellte, zwei Fragen auf: erstens, ob Art. 1 Abs. 1 Buchstabe a der Richtlinie zwei oder mehr Unternehmen eines Konzerns daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Kündigungen zu schaffen, so daß die Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können; und zweitens, ob unter derartigen Umständen der Begriff "Betrieb" in Art. 1 Abs. 1 Buchstabe a der Richtlinie dahin auszulegen ist, daß er die Unternehmen, die diese Einrichtung für Einstellungen und Kündigungen in Anspruch nehmen, in ihrer Gesamtheit bezeichnet oder ob vielmehr jedes einzelne Unternehmen, in dem die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer in der Regel arbeiten, als "Betrieb" einzustufen ist.

Der Gerichtshof war der Ansicht, daß der Begriff des "Unternehmens" in diesem Rechtsstreit eine Schlüsselrolle spielte. Folgte man der von *Rockfon* befürworteten Auslegung, so würde dies es Gesellschaften, die zum selben Konzern gehören, ermöglichen, sich der Anwendung der Richtlinie durch die Übertragung der Entscheidung über die Entlassungen auf einen Entscheidungsträger zu entziehen, um so bestimmte Verfahren zum Schutz der Arbeitnehmer auszuschließen.

Eine solche Auslegung sei daher unannehmbar. Nach Auffassung des Gerichtshofs ist der Begriff "Betrieb" für die Bestimmung des Anwendungsbereichs der Richtlinie dahin auszulegen, daß "er die Einheit bezeichnet, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören. Ob die fragliche Einheit eine Leitung hat, die selbständig Entlassungen vornehmen kann, ist für die Definition des Begriffs "Betrieb" nicht entscheidend".

Im Sinne der Richtlinie ist daher der Betrieb die Einheit, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer für die Erfüllung ihrer Aufgabe angehören.

3.3 Die Rechtssache *Metalarbejderforbund*

In der Rechtssache *Metalarbejderforbund* (C-250/97, Urteil vom 17. Dezember 1998) geht es um den Begriff der Massenentlassung bei Einstellung der Tätigkeit eines Betriebes aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung (Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 und Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 75/129/EWG in der durch die Richtlinie 92/56/EWG geänderten Fassung). Dem Gerichtshof wurde die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob die Richtlinie Massenentlassungen erfaßt, die an demselben Tag, an dem der Arbeitgeber den Konkursantrag stellt und an dem die Tätigkeit des Betriebes eingestellt wird, vor Erlaß des Eröffnungsbeschlusses ausgesprochen werden.

Der Gerichtshof urteilte, daß die genannten Bestimmungen der Richtlinie dahin auszulegen sind, daß die dort vorgesehenen Ausnahmen nicht auf Massenentlassungen anwendbar sind, die am selben Tag ausgesprochen werden, an dem der Arbeitgeber die Konkurseröffnung beantragt und die Tätigkeit des Betriebes einstellt, wenn das zuständige Gericht danach ohne anderen Aufschub als den, der sich aus der

Anberaumung eines Termins ergibt, antragsgemäß den Beschluß über die Konkurseröffnung erläßt, der einige Konkursfolgen auf den Zeitpunkt der Antragstellung zurückwirken läßt.