

Vorträge, Reden und Berichte aus dem Europa-Institut / Nr. 157

herausgegeben

von Professor Dr. Dr. Georg RESS  
und Professor Dr. Michael R. WILL

Professor Dr. jur. Rolf BIRK  
Direktor des Instituts für Arbeitsrecht  
und Arbeitsbeziehungen  
in der  
Europäischen Gemeinschaft, Trier

**ZUR SCHWIERIGKEIT DER UMSETZUNG  
VON RICHTLINIEN IM ARBEITSRECHT**

Vortrag vor dem Europa-Institut der  
Universität des Saarlandes in Saarbrücken  
am 22. Januar 1988

## Zur Schwierigkeit der Umsetzung von Richtlinien im Arbeitsrecht

- Das Schicksal der Richtlinie über den Betriebsinhaberwechsel (77/187) vom 14. Februar 1977 in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien -

### I. Einleitung

Die Länge des Titels der EG-Richtlinie, von deren Wirkung hier gesprochen werden soll, wie die Länge des Themas meines Vortrages lassen nichts Gutes erhoffen, sie erinnern nicht zuletzt an ein bekanntes Theaterstück von Peter Weiss, in dem die Hauptfigur kein gutes Ende fand. Doch schon die Dramaturgie wird zeigen, daß eine rechtliche Problematik zwar meist erheblich weniger Farbe aufweist, dafür aber auch für die Akteure gefahrloser ist.

Die Richtlinie über den Betriebsübergang <sup>1</sup>, um sie kurz, wenn auch ungenau zu bezeichnen, wirft trotzdem eine ganze Reihe von europarechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen auf <sup>2</sup>. Einige davon möchte ich versuchen, hier etwas näher zu behandeln. Es ist auch nach über zehn Jahren, seit die Richtlinie in Kraft getreten ist, nicht zu früh, ein vorläufiges Resumée zu ziehen, zumal Art. 9 der Richtlinie selbst der Kommission den Auftrag erteilt hat, bereits nach vier Jahren einen Bericht über deren Anwendung an den Rat zu erstellen. Über das Stadium den Entwurfs ist dieser freilich bisher nicht gediehen <sup>3</sup>. Daraus läßt sich sicherlich auch entnehmen, daß die Umsetzung der Richtlinie doch mehr Schwierigkeiten aufwirft, als man vielleicht ursprünglich angenommen hat. Daß nicht alles zum Besten stand und steht, zeigen verschiedene "Mahnbriefe" der Kommission <sup>4</sup> und den vom EuGH in diesem Zusammenhang festgestellten Verstoß der Republik Italien gegen den EWG-Vertrag <sup>5</sup>.

Die Problemfelder im Europarecht sind natürlich ganz andere als diejenigen im Arbeitsrecht. Als Nichtfachmann des Europarechts, besser gesagt als europarechtlicher Laie, werde ich mich natürlich hüten, an derart prominenter Stelle wie hier und unter den Argusaugen sachlich so renommierter Kollegen den Pfad der Tugend der Bescheidenheit zu verlassen. Gleichwohl ist zunächst danach zu fragen, woher nimmt die Europäische Gemeinschaft überhaupt das Recht, einen so speziellen arbeitsrechtlichen Gegenstand zum Anlaß der Rechtsangleichung zu nehmen? Enthält die fragliche Richtlinie eine angleichungsfähige und -bedürftige Materie? Ist sie überhaupt bereits ausreichend in den einzelnen Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt worden? Und wenn nicht, zeigt sich darin etwa ein Strukturmangel der Rechtsangleichung?

Aus der Sicht des Arbeitsrechts zwingt der Prozeß der Rechtsangleichung praktisch wie theoretisch zur Rechtsvergleichung. Ich mußte mich schon aus Zeitgründen auf wenige Mitgliedstaaten beschränken. Die von der Richtlinie erfaßten Sachprobleme weisen sowohl zum Individualarbeitsrecht als auch zum kollektiven Arbeitsrecht mannigfache Beziehungen auf. Auch hier tut Beschränkung not.

Ich werde mich zuerst kurz allgemein mit der Bedeutung des Arbeitsrechts als Gegenstand gemeinschaftsrechtlicher Bemühungen beschäftigen. Daran schließt sich eine geraffte Darstellung der Richtlinie über den Betriebsübergang an. Die darauf folgenden Ausführungen werden sich sodann mit der Umsetzung der Richtlinie in den vier erwähnten Mitgliedstaaten auseinandersetzen.

## II. Die EG und das Arbeitsrecht <sup>6</sup>

### 1. Allgemeines

Europäische Gemeinschaft und Arbeitsrecht bilden von vornherein kein notwendiges Junktim. Dies gilt insbesondere, wenn man seinen Blick vor allem auf den EWG-Vertrag richtet. Eindeutige Kompetenzen für die Gemeinschaft enthält er sehr wenige. Sie sind nicht nur schnell aufgezählt, sondern auch sehr heteronomer Art. Es handelt sich streng genommen nur um Art. 48 EWGV bezüglich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer <sup>7</sup>. Arbeitsrechtlichen Gehalt hat ebenfalls Art. 119 EWGV, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden <sup>8</sup>; sie verpflichten sich nach Art. 120 EWGV ferner, die bestehende Gleichwertigkeit der Ordnungen über die bezahlte Freizeit nicht abzuschaffen. Zweifelhaft ist hingegen, ob Art. 117 Abs. 1 EWGV, der von der Einigkeit der Mitgliedstaaten über die Notwendigkeit spricht, "auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen" der Gemeinschaft eine Kompetenz einräumt. Mehr als diese Normen bietet der EWGV freilich nicht.

Wie es scheint, wurde im EWGV das Arbeitsrecht ins vorletzte oder letzte Glied verdrängt. Mit dem Pariser Gipfel vom Oktober 1972 und in dessen Gefolge der Ausarbeitung und Verabschiedung des Sozialpolitischen Aktionsprogramms vom 21.1.1974 gewann das Arbeitsrecht verstärkte Beachtung, es enthält einige unmittelbare Gestaltungsaufträge auf arbeitsrechtlichem Gebiet. Damit löste sich auch die Sozialpolitik und mit ihr die Arbeitsrechtspolitik aus der Umklammerung der Wirtschaftspolitik <sup>9</sup>.

Dies hatte zur Folge, daß immer häufiger auf die allgemeinen Kompetenznormen zurückgegriffen wurde. Dies war auch bei der Richtlinie über den Betriebsübergang der Fall,

zugleich stützte sich der Rat auf Art. 117 EWGV, um "auf die Angleichung der Rechtsvorschriften in diesem Bereich auf dem Wege des Fortschritts" im Sinne dieser Vorschrift hinzuwirken. Er hielt gemeinschaftsrechtliche Bestimmungen zum Schutze der Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel, insbesondere zur Wahrung ihrer Ansprüche, für vordringlich und notwendig. Denn die wirtschaftliche Entwicklung auf einzelstaatlicher wie auf gemeinschaftlicher Ebene, vor allem der sich verstärkende Konzentrationsprozeß, führt zu erheblichen rechtlichen Strukturveränderungen in den Unternehmen, die sich unter anderem aus dem Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen im Wege rechtsgeschäftlicher Operationen oder von Fusionen ergeben <sup>10</sup>. Damit liegt es nahe, daß sich die bestehenden nationalen Unterschiede auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar auswirken können. Das Niveau des Arbeitnehmerschutzes hat stets auch eine ökonomische Seite.

## 2. Rechtsangleichung durch Richtlinien

Das rechtliche Instrumentarium der EG beschränkt sich im Arbeitsrecht, sieht man einmal von der VO 1612/68 ab, zum wesentlichen Teil auf den Erlaß von Richtlinien zur Rechtsangleichung <sup>11</sup>. Das Arsenal des Art. 189 Abs. 1 EWGV lichtet sich damit erheblich. Aber es scheint mir, daß in einem national so sehr gefärbten Rechtsbereich wie dem Arbeitsrecht die Richtlinie den Vorzug vor unmittelbar wirkenden Eingriffen seitens der Gemeinschaft verdient, wenngleich die damit fast notwendigerweise einhergehenden Divergenzen und zeitlichen Verzögerungen einen gewissen kontraproduktiven Effekt auf die Gemeinschaft auslösen können. Weniger ist aber doch in aller Regel der Alternative Alles oder Nichts vorzuziehen, zumal gerade staatliche - und insoweit auch europäische - Normsetzung im Arbeitsrecht nicht stets den nationalen Philosophien über die Ordnung der Arbeitsbeziehungen und der dafür zuständigen Organe entspricht <sup>12</sup>.

Die Richtlinie ist ein ausreichend flexibles Instrument, um den teilweise erheblich divergierenden Rechtsordnungen gerecht zu werden. Gerade auf dem hier näher zu betrachtenden Feld zeigt sich deutlich, wenn etwa Großbritannien im Gegensatz zu den anderen hier verhandelten Mitgliedstaaten an den Wechsel des Betriebsinhabers rechtliche Folgen im Sinne eines Schutzes des betroffenen Arbeitnehmers abgelehnt hat. Die der Richtlinie charakteristische, für die Mitgliedstaaten verbindliche Zielvorgabe (Art. 189 Abs. 3 EWGV) reicht an sich aus, um die nationalen Rechtsordnungen einheitlichen Sach- und Regelungsstrukturen zu unterwerfen. Problematischer ist das bei der Umsetzung von Richtlinien häufig festzustellende zeitliche Gefälle und damit die Länge des Angleichungsprozesses. Die Richtlinie über den Betriebsübergang bildet dafür ein gutes, will sagen eigentlich ein schlechtes Beispiel. Nach fast elf Jahren Geltungsdauer ist sie immer noch nicht in allen Mitgliedstaaten voll umgesetzt.

### 3. Allgemeine Probleme bei der Umsetzung von Richtlinien

Richtlinien auf arbeitsrechtlichem Gebiet <sup>13</sup> werfen indes natürlich auch die bei solchen in anderen Rechtsbereichen bekanntgewordenen allgemeinen Probleme auf. Dies gilt nicht nur für die Frage von deren unmittelbarer Anwendung durch nationale Gerichte und die Berufung von einzelnen auf sie, sondern vor allem auch für ihre Auslegung bei der Umsetzung durch die nationalen Gesetzgebungsorgane der Mitgliedstaaten und deren Kontrolle durch nationale Gerichte und den Europäischen Gerichtshof. Im Arbeitsrecht kommt weiter das Problem hinzu, inwieweit die Tarifvertragsparteien als nationale Anpassungsorgane in Frage kommen <sup>14</sup>. Darüberhinaus spielt ebenfalls eine Rolle, ob auch die nationalen Gerichte die Versäumnisse der zuständigen Rechtssetzungsorgane nachholen dürfen und sollen <sup>15</sup>.

Die Kontrolle der Umsetzung durch die Kommission im Vertragsverstoßverfahren wie durch die nationalen Gerichte und den EuGH wirft ihrerseits weitere Fragen auf, die jedoch hier unerörtert bleiben müssen.

Jedoch sollte die in mancher Richtlinie selbst liegende Gefahr für deren Umsetzung ebenfalls nicht übersehen werden. Dies gilt etwa gerade auch für diejenige über den Betriebsübergang. Enthält eine Richtlinie wie sie zahlreiche Ermächtigungen für den nationalen Gesetzgeber, vom Modell der Richtlinie in einer Reihe von Punkten abweichen oder dieses wenigstens insoweit modifizieren zu dürfen, so kann dies auch zu einer Verwässerung ihres eigentlichen Zieles, nämlich zu einer Angleichung der divergierenden nationalen Regelungen zu kommen, führen.

Daß dort, wo die Zielvorgabe eines der wesentlichen Elemente des Rechtsinstruments bildet, die teleologische Interpretation im Vordergrund stehen muß<sup>16</sup>, erscheint zwar für die sehr funktionalistisch ausgerichtete, deutsche Praxis nicht fraglich zu sein; indes gibt es aber doch in anderen Staaten davon abweichende Grundeinstellungen, welche sich nicht zuletzt auch in der Fassung der nationalen Umsetzungsvorschriften niederschlagen. Enthalten die britischen Transfer Regulations von 1981 sehr detaillierte Regeln, so gilt dies nicht in gleichem Maße für die kontinentaleuropäische Methode der Rechtssetzung.

### III. Die Richtlinie 77/187 EWG vom 14. Februar 1977

Doch lassen sie mich endlich zur Richtlinie selbst und ihrer Umsetzung in den vier Mitgliedstaaten kommen! Ihrer Verabschiedung ging zunächst ein Entwurf vom 31. Mai 1974 voraus, der sachlich teilweise umfassender war und dessen Titel auch unterschiedlich lautete, nämlich "Vorschlag einer Richtlinie des Rates zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen und Vergünstigungen der Arbeitnehmer bei Gesell-

schaftsfusionen, Betriebsübertragungen sowie Unternehmenszusammenschlüssen" 17.

## **1. Der Inhalt der Richtlinie**

### **a) Geltungsbereich**

Die Richtlinie legt zunächst ihren gegenständlichen, persönlichen und räumlichen Geltungsbereich fest. Nach Art. 1 Abs. 1 bezieht sie sich - ich lege hier die deutsche Fassung zugrunde - gegenständlich auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung; für Seeschiffe gilt sie jedoch ausdrücklich nicht (Art. 1 Abs. 3). Räumlich erfaßt sie gem. Art. 1 Abs. 2 diese Gebilde nur, soweit sie sich innerhalb des territorialen Geltungsbereiches des EWGV befinden; in persönlicher Hinsicht gilt sie für Betriebsinhaber, seien sie eine natürliche oder juristische Person (Art. 2 lit. a und b), für Arbeitnehmer und für Arbeitnehmervertreter im Sinne der einzelnen Mitgliedstaaten, soweit diese auf der betrieblichen Ebene tätig werden (Art. 2 lit. c).

### **b) Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer und sonstiger Schutz ihrer Rechtsstellung**

Der sachliche Inhalt der Richtlinie reicht in drei arbeitsrechtliche Bereiche: in das Individualarbeitsrecht, in das Tarifvertrags- und in das Betriebsverfassungsrecht. Zuerst zum individualrechtlichen Bezug.

Der von der Richtlinie angestrebte individualrechtliche Schutz des von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmers geht in zwei Richtungen: zum einen soll das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Betriebs- bzw. Unternehmensinhaber übergehen (Art. 3 Abs. 1); zum anderen darf der Betriebsübergang als solcher nicht zum Anlaß einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses



durch den Arbeitgeber führen (Art. 4 Abs. 1); der Arbeitnehmer seinerseits kann jedoch nach Art. 4 Abs. 2 den Betriebsübergang zum Anlaß nehmen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, wobei die Kündigung hinsichtlich etwaiger Abfindungen usw. dann als eine solche des Arbeitgebers gilt, wenn der Übergang des Arbeitsverhältnisses für ihn eine wesentliche Änderung seiner Arbeitsbedingungen zu seinem Nachteil zur Folge hat. Zum arbeitsrechtlich zu schützenden status quo des einzelnen Arbeitnehmers gehört nach Art. 3 Abs. 2 auch, daß der kollektivvertraglich abgesicherte Bereich seiner "Arbeitsbedingungen" nach Betriebsübergang für mindestens ein Jahr nach Betriebsübergang aufrechterhalten bleibt; nehmen die Mitgliedstaaten die Ermächtigung zur Begrenzung der Rechtswirkungen des Tarifvertrages auf ein Jahr nicht in Anspruch, hat der Erwerber die Arbeitsbedingungen bis zum Ablauf oder zur Kündigung des Kollektivvertrages einzuhalten. Dies gilt nicht für Leistungen aus einer betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgung (Art. 3 Abs. 3 Unterabsatz 1), insoweit haben aber die Mitgliedstaaten die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der aktiven und der bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Anwartschaften und Rechte zu treffen (Art. 3 Abs. 3 Unterabsatz 2).

### **c) Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen des Betriebsinhaberwechsels**

Betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen eines Betriebsinhaberwechsels will die Richtlinie in zweifacher Richtung berücksichtigen: einmal beim einzelnen Mandatsträger, zum anderen erlegt sie sowohl dem Veräußerer wie dem Erwerber die Pflicht auf, die nach nationalem Recht zuständigen Arbeitnehmervertreter über den Grund, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und die für diese in Aussicht genommenen Maßnahmen rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren; der Erwerber erfüllt diese Pflicht, wenn er diese Information übermittelt, bevor die Arbeitnehmer vom Übergang

hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen unmittelbar betroffen werden (Art. 6 Abs. 1). Die Beratung mit den Arbeitnehmervertretern zur Erzielung einer Übereinkunft haben Veräußerer bzw. Erwerber aufzunehmen, falls sie Maßnahmen hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitnehmer in Betracht ziehen (Art. 6 Abs. 2). Können die Arbeitnehmervertreter nach nationalem Recht wegen der zu ergreifenden Maßnahmen eine Schiedsstelle anrufen, so dürfen die Verpflichtungen für Veräußerer und Erwerber auf solche Betriebsänderung begrenzt werden, welche "wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann" (Art. 6 Abs. 3). Besteht in einem Betrieb keine Arbeitnehmervertretung, können die Mitgliedstaaten vorsehen, daß die Arbeitnehmer selbst vorher über den unmittelbar bevorstehenden Übergang zu informieren sind (Art. 6 Abs. 5).

Was die einzelnen Mandatsträger aus dem übergehenden Betrieb - nicht Betriebsteil - betrifft, so bleiben deren Rechtsstellung und Funktion in dem Maße erhalten, wie dies die jeweiligen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorsehen (Art. 5 Abs. 1 Unterabsatz 1), es sei denn, daß die Bedingungen für eine Neubestellung der Vertreter oder eine Neubildung der Vertretung erfüllt sind (Art. 5 Abs. 1 Unterabsatz 2). Erlischt jedoch aufgrund des Betriebsübergangs das Mandat, so gelten die speziellen Schutzvorschriften für diesen früheren Arbeitnehmervertreter weiter (Art. 5 Abs. 2).

## **2. Freiräume zugunsten nationalen Rechts**

Diesem Regelungsgehalt, wie er von mir gerade skizziert worden ist, stehen allerdings zum Teil erhebliche Veränderungsmöglichkeiten durch die Mitgliedstaaten gegenüber. In einer ganzen Reihe von Fällen läßt die Richtlinie Abweichungen zu. Im einzelnen seien erwähnt: Art. 3 Abs. 1 Unterabsatz 2 sieht die fakultative Heranziehung des Veräußerers als Gesamtschuldner für vor dem Übergang entstandene Verbindlichkeiten vor; von der Möglichkeit der vorzeitigen

Begrenzung der weiteren Maßgeblichkeit von Kollektivverträgen war schon die Rede (Art. 3 Abs. 2 Unterabsatz 2); gewisse Arbeitnehmergruppen können vom speziellen Kündigungsverbot ausgenommen werden (Art. 4 Abs. 1 Unterabsatz 2); die Anordnung des Mandatsverlusts bei Betriebsübergang ist zulässig (Art. 5 Abs. 1 Unterabsatz 2); Informations- und Konsultationspflichten können für Kleinbetriebe ausgeschlossen (Art. 6 Abs. 3) und auf betriebsratspflichtige Betriebe beschränkt werden (Art. 6 Abs. 4); die Erweiterung der Informationspflicht gegenüber der Belegschaft selbst läßt Art. 6 Abs. 5 zu.

### **3. Verweisungen auf das nationale Recht und autonome Begriffsbildung**

Darüberhinaus liegt ein weiterer Spaltpilz in mehreren Verweisungen der Richtlinie auf das Recht der einzelnen Mitgliedstaaten. Man darf allerdings nicht übersehen, daß dies ein Strukturmerkmal der Rechtsangleichung darstellt, da sie ja gerade nicht die Rechtsgleichheit und damit die Ablösung nationalen Rechts anstrebt. Solche Verweisungen enthalten Art. 3 lit. c hinsichtlich dessen, was als Arbeitnehmervertreter anzusehen ist, sowie Art. 4, 5 und 6 bezüglich des Umfangs des Kündigungsschutzes, der Folgen des Betriebsübergangs für die Existenz des Betriebsrats als solchen und des Mandats seiner Mitglieder, der Betriebsratsfähigkeit von Betrieben sowie der Belegschaft als Informationsberechtigter.

Andererseits haben viele wichtige Begriffe, die die Richtlinie verwendet, autonomen Charakter. Sie sind freilich häufig sehr unpräzise und daher auslegungsfähig und -bedürftig. Ich nenne etwa: Unternehmen, Betrieb, Betriebsrat, Übergang, Veräußerer, Erwerber, Kollektivvertrag, betriebliche/überbetriebliche Zusatzversorgung, Arbeitnehmer, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, Kündigungsschutz und andere mehr <sup>18</sup>.

#### 4. Offengebliebene Fragen

Die notwendige Konkretisierung hat insbesondere dem EuGH bereits Arbeit gebracht und wird dies auch weiterhin tun. Insgesamt haben bisher 12 Entscheidungen mit Fragen der Auslegung und Durchführung der Richtlinie zu tun <sup>19</sup>. Manchmal wird sich dabei erst herausstellen, wo sich z.B. Lücken bestehen. Dies zeigte sich etwa für das Insolvenzverfahren <sup>20</sup>. Keine Antwort enthält auch die Richtlinie, welche Sanktionen gegen die Nichteinhaltung der statuierten Pflichten der nationale Gesetzgeber vorzusehen hat. Dies wird vor allem bei der Kündigung aus Anlaß des Betriebsübergangs interessant.

Zwar enthält Art. 7 eine Günstigkeitsklausel, wonach seitens der Mitgliedstaaten für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften angewandt oder erlassen werden können. Aber wie der Günstigkeitsvergleich anzustellen ist, steht dahin. Ich verweise etwa als möglichen Anwendungsfall auf das von mir <sup>21</sup> und vielen Kollegen <sup>22</sup> abgelehnte, vom BAG <sup>23</sup> erfundene, dogmatisch nicht richtig erfaßbare Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang.

#### IV. Die Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten

Doch verlagern wir unseren Schwerpunkt nunmehr vom Spiel auf das Standbein! Wie ist die Richtlinie bei den hier ausgewählten vier Mitgliedstaaten "angekommen"? Was haben sie daraus gemacht? Haben sie überhaupt bisher etwas getan? Die letzte Frage scheint nach elf Jahren an und für sich überflüssig, dem ist aber leider nicht so.

##### 1. BR Deutschland

Kehren wir zunächst vor der eigenen Tür! Auch die BR Deutschland erscheint nicht notwendig im strahlenden Glanz des Musterknaben. Zuallererst brauchte sie mehr als drei

Jahre bis sie sich zur Angleichung der einschlägigen Rechtsvorschriften durch das EG-Anpassungsgesetz vom 13.8.1980<sup>24</sup> bequeme. Diese sind schnell aufgezählt: es ist nämlich nur § 613 a BGB, der seinen verwunderlichen Abs. 1 Satz 2 - 4<sup>25</sup> und Abs. 4 erhielt. Die EG-Kommission war freilich nicht ganz mit diesen gesetzgeberischen Bemühungen einverstanden und schickte der Bundesregierung am 5.3.1982 einen "blauen Brief", allerdings besänftigte sie sich durch deren Einlassung vom 27.7.1982<sup>26</sup>.

Bereits durch die Einführung des § 613 a BGB aus Anlaß der Neufassung des BetrVG 1972 entsprach die Rechtslage jedenfalls zum Teil der späteren Richtlinie. Konstruktiv wenig einsichtig, fast abenteuerlich erscheint hingegen § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB, der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit Betriebsübergang Kraft Gesetzes für ein Jahr zum Inhalt des individuellen Arbeitsvertrages macht. Es ist hier nicht der Ort, manche geradezu abstrusen Ergebnisse näher offenzulegen<sup>27</sup>. Auf der anderen Seite hat der Gesetzgeber richtigerweise den Übergang eines Unternehmens nicht berücksichtigt; denn hier haben die Richtlinienverfasser ihrerseits dogmatisch den Stand von Anfangssemestern noch nicht erreicht. Der Unternehmensübergang ändert außerhalb der Fusion zwar den Vertragspartner der Arbeitnehmer; er fällt aber stets mit einem Betriebsübergang zusammen.

Trotz eines gewissen Stolzes auf das deutsche BetrVG, der allerdings nur im Ergebnis, nicht jedoch vom juristischen Handwerk her berechtigt ist, sah der deutsche Gesetzgeber sich wohl etwas zu Unrecht nicht genötigt, das BetrVG in irgendeinem Punkte zu ändern. Denn schließlich hüllt es sich gegenüber dem Phänomen "Betriebsinhaberwechsel" in völliges Schweigen<sup>28</sup>. Daß durch die Auslegung des BetrVG seitens der Arbeitsgerichte einige Aspekte mehr oder weniger geklärt scheinen, hätte ihn nicht auf seinen Lorbeeren ausruhen lassen sollen.

Zu dem Ganzen tritt noch die den automatischen Übergang des Arbeitsverhältnisses, wie ihn die Richtlinie im Auge hat <sup>29</sup>, einschränkende Rechtsprechung des BAG hinzu <sup>30</sup>, die von ihm unter Hinweis auf das "Günstigkeitsprinzip" des Art. 7 gerechtfertigt wird <sup>31</sup>.

Insgesamt wurden die Hausaufgaben nur ausreichend und mit geringem Fleiß ausgeführt.

## 2. Frankreich

Weit länger als Deutschland besitzt Frankreich eine individualrechtliche Regelung der Folgen des Betriebsinhaberwechsels, nämlich seit 1928, welche sich heute in Art. L. 112 - 12 Code du travail (Cdt) befindet <sup>32</sup>. Die Anpassung dieser Norm an die Richtlinie und die Neueinführung der kollektivrechtlichen Folgen des Betriebsübergangs für die convention collective und das comité d'entreprise dauerten allerdings auch recht lange. Erst durch die Gesetze vom 28.10.1982 und 28.6.1983 wurde die Rechtslage aktualisiert <sup>33</sup>. Auch sie fand nicht die volle Zustimmung der Kommission, die Art. 3 Abs. 1, 4 Abs. 2, 5 Abs. 1 und 6 der Richtlinie nicht ausreichend berücksichtigt fand <sup>34</sup>.

Im einzelnen sieht Art. L. 122-12 Abs. 2 Cdt bei jeder "modification dans la situation juridique de l'employeur" die Aufrechterhaltung der Arbeitsverträge vor, ohne allerdings zu sagen, ob es sich nur um einen reinen Bestandsschutz oder um Inhaltsschutz handelt. Diese Wirkung gilt auch gem. Art. L. 122-12-1 Abs. 1 Cdt für den Fall des Konkurses und soweit der Betriebsübergang nicht auf Vertrag beruht. Das französische Recht geht damit, wenn auch weniger klar, über das deutsche weit hinaus. Im Konkurs läßt die Rechtsprechung die Kündigung des Arbeitnehmers unter weniger strengen Voraussetzungen als im Normalfall zu <sup>35</sup>, um die Veräußerung des Betriebes zu erleichtern. Daß die Kündigung aus Anlaß des Betriebsübergangs unzulässig sein soll, regelt freilich der Code du travail nicht ausdrücklich.

Was die Aufrechterhaltung des für den übergehenden Betrieb bisher maßgeblichen Tarifvertrages angeht, so sieht dafür der Cdt folgendes vor: Art. L. 132-8 Abs. 7 Cdt regelt das Problem im Gegensatz zum deutschen Recht nicht individualsondern kollektivrechtlich. Ein Firmentarifvertrag <sup>36</sup> entfaltet dabei gegenüber dem neuen Betriebsinhaber und den Arbeitnehmern (Art. L. 132-8 Abs. 7 und 3) volle Nachwirkung; kommt es nicht mehr zum Abschluß eines weiteren Tarifvertrages, begrenzt sich die Nachwirkung auf die "avantages individuels". Damit haben wir sowohl gegenüber dem Wortlaut der Richtlinie als auch gegenüber dem deutschen Recht eine wesentliche Abweichung. Darüberhinaus schreibt Art. L. 132-8 Abs. 7 S. 2 Cdt Neuverhandlungen über einen Tarifvertrag vor.

Für den Fall des Verbandstarifvertrages enthält der Code du travail freilich keine Regel.

Hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen sieht der Art. L. 433-14 Abs. 1 Cdt vor, daß das Mandat der Mitglieder des comité d'entreprise wie der Gewerkschaftsdelegierten erhalten bleibt, wenn das Unternehmen seine rechtliche Selbständigkeit behält. Ist das nicht der Fall und wird aus dem selbständigen Unternehmen ein unselbständiger Betrieb, dann bleibt das Mandat bis zum Ablauf der Amtszeit bestehen, jedoch kann dieses zeitlich durch Firmenkollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung begrenzt werden, wenn im aufnehmenden Unternehmen zu einem anderen Zeitpunkt gewählt wird.

Die Information und Konsultation wegen eines Betriebsübergangs zwischen Veräußerer und comité d'entreprise wird besonders in Art. L. 432-1 Abs. 4 Cdt geregelt.

Überblickt man die dargestellten Regelungen, so haben die Franzosen vom Ergebnis her eher das Recht, mit sich zufrieden zu sein als die Deutschen. Allerdings bleibt die Rechtslage präzisierungsbedürftig.

### 3. Großbritannien

Gleichsam der Gegenpol zur BR Deutschland und Frankreich scheint Großbritannien zu sein. Bis zur Umsetzung der Richtlinie war in Großbritannien seit Nokes v. Doncaster (1940) <sup>37</sup> die Rechtslage eindeutig völlig verschieden: Beim Betriebsübergang endete das Arbeitsverhältnis. Es kommt hinzu, daß das englische Recht als Regel keinen rechtlich verbindlichen Tarifvertrag kennt, das collective bargaining agreement ist allein über soziale Mechanismen geschützt und damit eine Variante des gentlemen's agreement. Des weiteren fehlt in den britischen industrial relations eine staatlich statuierte Betriebsverfassung. Gewerkschaften und shop stewards haben in gewisser Weise die Funktion von Arbeitnehmervertretern auf Betriebsebene.

Die Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 stellen daher für das Vereinigte Königreich eine totale Neuerung dar <sup>38</sup>. Sie sind nicht als Act of Parliament erlassen und enthalten in sich das Ergebnis der Umsetzung der Richtlinie. Die bestehenden Gesetze, die auch Randfragen zum Problem des Arbeitgeberwechsels regeln, wurden leider nicht mit den Regulations abgestimmt, so daß sich hieraus bereits Auslegungskontroversen ergeben <sup>39</sup>.

Die Regulations enthalten 14 Sections, von denen sich elf unmittelbar der arbeitsrechtlichen Problematik widmen. Im Gegensatz zu Deutschland, Frankreich und Italien regeln sie eingehend den Anwendungsbereich auch in räumlicher Hinsicht (Sec. 3) <sup>40</sup>, schließen im Ausland tätige Arbeitnehmer und die Hafendarbeiter jedoch von ihrer Anwendung aus. Sec. 5 und 6 versuchen die Auswirkungen auf den contract of employment und das collective bargaining agreement zu regeln,



sie greifen aber nur bei Betrieben des Handels ein. Der automatische Übergang des Arbeitsvertrages wird indes ähnlich dem Widerspruchsrecht des BAG für den Arbeitnehmer gelockert <sup>41</sup>; die Weiter"geltung" des collective bargaining agreement als Firmentarifvertrag kann freilich von seiner Struktur her das britische Recht kollektivrechtlich eigentlich gar nicht leisten, deshalb muß es zu einer ähnlich verwegenen Konstruktion wie § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB greifen.

Nach Sec. 9 hat der Betriebsübergang sogar zur Folge, daß die recognition of the trade union <sup>42</sup> durch den Veräußerer auf den Erwerber übergeht. Die Informations- und Konsultationspflicht besteht "long enough before a relevant transfer" gegenüber den representatives der anerkannten Gewerkschaften.

Überblickt man die Transfer Regulations von 1981, so drängt sich der Eindruck auf, wie schwer es auch von der Gesetzgebungstechnik her betrachtet die Briten mit der Umsetzung von Richtlinien haben, bei denen im wesentlichen das kontinentale Recht Pate gestanden hat.

Es kann deshalb nicht verwundern, wenn Briten <sup>43</sup> und Kontinentaleuropäer <sup>44</sup> nicht volles Gefallen an diesen Regulations finden. Auch die EG-Kommission war nicht von Anfang an mit dem Resultat zufrieden, sie unternahm dann aber keine weiteren Schritte. Ein gewisser einheitlicher Tenor kennzeichnet die unterschiedlichen Beanstandungen. Den meisten gehen die Bestimmungen nicht weit genug, oder sie werden trotz aller Ausführlichkeit als nicht ausreichend klar angesehen.

#### 4. Italien

Wie steht die Sache in Italien? Mit einem Wort: schlecht. Mit Ausnahme des fast 50 Jahre alten Art. 2112 Codice civile fehlt jede allgemeine, gesetzliche Regelung. Lediglich

im Bereich der Krisengesetzgebung der 70er Jahre <sup>45</sup> sah Art. 1 des Gesetzes Nr. 215 vom 26. Mai 1978 eine zeitweilige Nichtanwendung des Art. 2112 Codice civile für gewisse Unternehmen vor. Zu sonstigen Fragen der Richtlinie enthält das italienische Recht keine ausdrücklichen Regelungen.

Als mehrere Interventionen der EG-Kommission bei der italienischen Regierung in den Jahren 1982 und 1983 keinen ausreichenden Erfolg zeitigten, entschied diese 1984 gegen die Republik Italien ein Verfahren wegen Verstoßes gegen den EWG-Vertrag einzuleiten <sup>46</sup>. Der EuGH hat am 10. Juli 1986 dieser Klage teilweise stattgegeben <sup>47</sup>, da tarifvertragliche Regelungen einer Materie keine ausreichende Angleichungsregelung darstellten, wenn sie wie hier nicht Gesetzeskraft besäßen. Eine gesetzgeberische Reaktion auf italienischer Seite fehlt bisher.

Was bestimmt aber wenigstens die geltende Fassung des Art. 2112 Codice civile <sup>48</sup> ? Nach Abs. 1 dieser Vorschrift wird das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber fortgesetzt, wenn es vom Veräußerer nicht rechtzeitig vor dem Betriebsübergang gekündigt worden ist; Abs. 2 schreibt die Solidarhaftung des Veräußerers für alle Forderungen vor, die dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Übergangs aufgrund der geleisteten Arbeit oder Kündigung des Veräußerers zustehen.

Bereits diese rudimentäre Regelung erscheint im Hinblick auf das in Art. 4 Abs. 1 Satz 1 enthaltene Kündigungsverbot problematisch. Es ist zwar nicht notwendig, daß ein Mitgliedstaat ein ausdrückliches Angleichungsgesetz oder einen ihm entsprechenden Rechtsakt erläßt, wenn die Richtlinienkonformität sich bereits aus seiner bisher geltenden Rechtsordnung ergibt <sup>49</sup>. Dies ist indes hier nicht der Fall. Es fehlt in Italien nicht nur eine gesetzliche Regelung des Tarifvertragsrechts, sondern auch eine solche über die Vertretung der Arbeitnehmer. Das Statuto dei lavoratori aus dem Jahre 1970 erfüllt diese Ansprüche nicht; es kommt hinzu, daß die faktische Betriebsverfassung - re-

präsentiert durch die consigli di fabbrica - gewaltig von den wenigen gesetzlichen Regeln über die rappresentanza sindacale aziendale <sup>50</sup> abweicht. Damit werden freilich auch die Schwierigkeiten sichtbar, denen sich Italien tatsächlich gegenüber sieht.

Aber vielleicht geschieht - wie häufig - letztlich doch noch etwas, es muß ja gar kein Wunder sein.

## VI. Schluß

Lassen Sie mich zum Schluß kommen! Ob die Richtlinie über den Betriebsübergang ein Lehrstück für die Umsetzung von Richtlinien im allgemeinen darstellt, weiß ich nicht, ich will diese Frage auch gar nicht entscheiden. Daraus lernen läßt sich aber allemal. Als Kompromiß weist sie nicht nur Mängel sondern ebenso Vorzüge auf. Sie hat in der arbeitsrechtlichen Landschaft der EG einiges bewegt. Dies gilt umso mehr, wenn man die übrigen, hier nicht behandelten Mitgliedstaaten in die Betrachtung miteinbezieht <sup>51</sup>.

Der praktische Nachteil des Einsatzes von Richtlinien wird hier trotz deren größerer sachlicher Flexibilität hinreichend deutlich: der Prozeß der Rechtsangleichung dauert viel zu lange. Dies mag nicht allein ein Dokument jeweiliger nationaler, innenpolitischer Schwierigkeiten sein, es fördert zudem die Europamüdigkeit mancher Brüger. Richtlinien haben in gleicher Weise mit einem mehr oder weniger starken Normgefälle zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten und damit einhergehend mit unterschiedlicher Norm- und Regelungsdichte zu kämpfen. Dies einerseits an einem konkreten Beispiel klar zu machen, andererseits die Möglichkeit gemeinschaftsrechtlicher Lösung nicht für unmöglich zu halten, war das bescheidene Ziel meines Vortrages. Ich hoffe, daß mir dies wenigstens ansatzweise gelungen ist.

- 1 Offizielle Bezeichnung: 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), ABLEG 1977 Nr. L 61/26.
- 2 Zur Richtlinie speziell: Blanpain, Le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, Revue du travail 1977, 3 ff.; Hepple, Community Measures for the Protection of Workers Against Dismissals, Common Market Law Review 1977, 489 ff.; Légnier, Transferts d'entreprises et protection des travailleurs dans le cadre communautaire, Revue du Marché Commun 1977, 473 ff.; Van Hoogenbemt, Bedrijfsverdracht naar Europees en Belgisch sociaal recht, 1983; Dausés, La jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes relative au droit du travail, notamment à la directive 77/187, Journal des tribunaux du travail 1988, 1 ff.; Bertrand, Transfert des contrats de travail et cession d'entreprise - La directive européenne et les droits belge, français et allemand, 1988; Debong, Die EG-Richtlinie über die Wahrung der Arbeitnehmeransprüche beim Betriebsübergang - Ein Vergleich ihrer Umsetzung in der Bundesrepublik Deutschland und Frankreich, 1988.
- 3 Vgl. Commission des Communautés Européennes, Projet de rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application de la directive concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (Directive du Conseil 77/187/CEE du 14 février 1977), 1985 (V/B/4).
- 4 Vgl. Projet de rapport (FN 3), S. 94 ff.
- 5 Slg. 1986, 2291.
- 6 Gesamtdarstellung: Pocar, Diritto comunitario del lavoro, 1983. - Deutschsprachiges Schrifttum: Schnorr, Das Arbeitsrecht als Gegenstand der internationalen Rechtssetzung, 1960, S. 246 ff.; ders., Arbeits- und sozialrechtliche Fragen der europäischen Integration, 1974; ders., Entwicklungstendenzen des Europäischen Gemeinschaftsrechts auf arbeitsrechtlichem Gebiet, RdA 1981, 345 ff.; Deeken, Die Bedeutung des EWG-Vertrages für die Entwicklung des Arbeitsrechts in Europa, RdA 1966, 83 ff.; Boldt, Probleme der Angleichung des Arbeitsrechts in den Staaten der Europäischen Gemeinschaften, in: Rüthers/Boldt, Zwei arbeitsrechtliche Vorträge, 1970, S. 47 ff.; Birk, Der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf die Entwicklung des Arbeitsrechts der Mitgliedstaaten, in: Lichtenberg (Hg.), Sozialpolitik in der EG, 1986, S. 155 ff.; ders., Der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, RIW 1989, 6 ff.; ders., Die Realisierung des europäischen Binnenmarktes

- und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht, NZA 1989 (demnächst); ders., Die Auswirkungen des Rechts der Europäischen Gemeinschaften auf das nationale Arbeitsrecht - Zur Angleichung des Arbeitsrechts nach dem Beitritt Österreichs zu den Europäischen Gemeinschaften im Lichte bisheriger Erfahrungen -, ZAS 1989 (demnächst); Pipkorn, Maßnahmen der Gemeinschaft im Bereich des Arbeitsrechts, NZA 1986 Beilage 3, S. 2 ff.
- 7 Vgl. dazu Birk, RIW 1989, 7 ff. m. weit. Nachweisen.
  - 8 Ergänzt wird diese Bestimmung durch die Richtlinie 75/117 über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABLEG 1975 Nr. L 45/19).
  - 9 Vgl. Birk, Der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf die Mitgliedstaaten, S. 155 f.
  - 10 Vgl. dazu die Referate von Davies, Lyon-Caen, Sandulli und Säcker, in: Birk/Igl/Zacher (Hg.), Arbeitsrechtliche Probleme der Unternehmenskonzentration, 1986.
  - 11 Vgl. statt vieler Langeheine, in: Grabitz (Hg.), Kommentar zum EWG-Vertrag (Stand 1987), Art. 100 RdNr. 1 ff. m. weit. Nachweisen.
  - 12 Es handelt sich um einen Aspekt des Spannungsfeldes "Verrechtlichung" und "abstention of law" (vgl. dazu Simitis, Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen, in: Zacher/Simitis/Kübler/Hopt/Teubner, Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solitarität, 1984, S. 73 ff.).
  - 13 Übersicht bei Birk, ROW 1989, 13 ff.
  - 14 Hierzu Nicolini, Normazione comunitaria in materia di lavoro e contrattazione collettiva, in: Il lavoro nel diritto comunitario e l'ordinamento italiano, 1988, S. 83 ff.
  - 15 Krit. Birk, Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Berufszugang, NZA 1984, 145 ff.
  - 16 Bleckmann, Probleme der Auslegung von EWG-Richtlinien, RIW 1989, 929 ff.
  - 17 Abgedr. in RdA 1974, 124 ff.
  - 18 Hierbei ist wegen des sachlichen Zusammenhangs mit anderen Richtlinien darauf zu achten, sich um eine einheitliche Verwendung und Auslegung derartiger Grundbegriffe zu bemühen. Teilweise kann dies mit Hilfe der Verweisungstechnik sichergestellt werden.
  - 19 Infolge der schleppenden Veröffentlichungspraxis sind die Fundstellen international sehr verstreut. Vgl. im einzelnen: 7.2.1985 - RS 19/83, 135/83, 179/83, 186/83 - Slg. 1985, 457, 469, 511, 519; 11.7.1985 - RS 105/84 - Slg. 1985, 2639; 18.3.1986 - RS 24/85 - Slg. 1986, 1119; 15.4.1986 - RS 237/84 - Slg. 1986, 1247;

- 10.7.1986 - RS 235/84 - Slg. 1986, 2291; 17.12.1987 - RS 287/88 - Journal des tribunaux du travail (JTT) 1988, 247; 10.2.1988 - RS 324/86 - JTT 1986, 42; 15.6.1988 - Industrial Relations Law Reports 1989, 41.
- 20 EuGH Slg. 1985, 469, 511, 519.
- 21 Anm. zu BAG EZA § 613 a BGB Nr. 1.
- 22 Vgl. die Übersicht bei MünchKomm-Schaub, 2. Aufl. 1988, § 613 a BGB RdNr. 41.
- 23 AP Nr. 1 zu § 613 a BGB.
- 24 Zum Entwurf Binkert, Konzeptionelle Probleme bei arbeitsrechtlichen Teilreformen. Zum Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang, JZ 1979, 747 ff.
- 25 Eingehend dazu Hanau/Vossen, Die Auswirkungen des Betriebsinhaberwechsels auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, in: Festschr. f. M.L. Hilger/H. Stumpf, 1983, S. 271 ff.
- 26 Projet de rapport, S. 103 ff.
- 27 Vgl. MünchKomm-Schaub, § 613 a BGB RdNr. 134 ff.
- 28 Einzelheiten bei Bracker, Betriebsübergang und Betriebsverfassung, 1979.
- 29 Vgl. Projet de rapport, S. 1 sowie Begründung der Richtlinie (RdA 1975, 125).
- 30 AP Nr. 1 zu § 613 a BGB und öfters.
- 31 BAG AP Nr. 21 zu § 613 a BGB; dazu einerseits Birk, Anm. zu BAG AP Nr. 10 zu § 613 a BGB und andererseits Debong, Die EG-Richtlinie, S. 28 ff.
- 32 Umfassend Vacarie, L'employeur, 1979 sowie Catala, L'entreprise, 1980, S. 69 ff.
- 33 Zum geltenden Recht Camerlynck/Lyon-Caen/Pélissier, Droit du travail, 13me éd., 1986, S. 109 ff.
- 34 Projet de rapport, S. 98 ff.
- 35 Cass., Ch. soc., 31.1.1980 - Dalloz/Sirey 1980, 398 m. Note von Derrida; vgl. ferner Camerlynck/Lyon-Caen/Pélissier, Droit du travail, S. 115 m. FN 39.
- 36 Convention bzw. accord collective d'entreprise.
- 37 All E.R. 1940, 549.
- 38 Eingehend Davies/Freedland, Transfer of employment, 1982; McMullen, Business Transfers and Employee Rights, 1987. Aus deutscher Sicht Koch, Auswirkungen des Betriebsinhaberwechsels auf Arbeitnehmer im englischen und deutschen Recht, RIW 1984, 592 ff.
- 39 Hierzu Hepple, The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations, Industrial Law Journal 1982, 29 ff.

- 40 Vgl. Koch, RIW 1984, 593 f.
- 41 Sec. 8 Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981. - Dazu Koch, RIW 1984, 597.
- 42 Für den Abschluß von collective bargaining agreements mit dem Arbeitgeber ist diese essentiell.
- 43 Vgl. Hepple, Industrial Law Journal 1982, 29 ff.
- 44 Vgl. Koch, RIW 1984, 599.
- 45 Abgedr. in: I diritto del lavoro nell'emergenza, 1979, S. 98 ff.
- 46 Projet de rapport, S. 101 f.
- 47 Slg. 1986, 2291.
- 48 Aus dem umfangreichen Schrifttum: Mazzarelli, I rapporti di lavoro nel trasferimento dell'azienda, 1954; Fontana, La sussesione dell'imprenditore nel rapporto di lavoro, 1970; Grandi, Le modificazioni del rapporto di lavoro, vol. I, 1972, Magno, Le vicende modificative del rapporto di lavoro subordinato, 1976.
- 49 Langeheine, Art. 100 RdNr. 64.
- 50 Art. 19-27 Statuto dei lavoratori.
- 51 Selbständige Abhandlungen zum Betriebsinhaberwechsel aus anderen Mitgliedstaaten: Belgien - Van Hoogenbemt, Bedrijfsoverdracht naar Europees en Belgisch sociaal recht, 1983; Bertrand, Transfert des contrats de travail et cession d'entreprise, 1988; Dänemark: Hasselbalch, Ansaetelsesaendringer, 1979; Andersen, Lonmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, 1986; Niederlande: Lutjens/Roché, Pension en overgang van ondernemingen, 1986. - Ansonsten bemerkenswert: Eklund, Anställningsförhållandet vid företagsövertagelse, 1983.