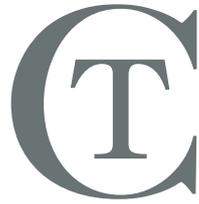


APRIL 2015



EXECUTIVE SEARCH



NEWSLETTER INTERNATIONAL

CHINA

GRUNDLEGENDE TRENDS AUF DEM CHINESISCHEN ARBEITSMARKT

CHINESISCHER PERSONALMARKT: KEIN „COOLING-OFF“ IN SICHT | INTERVIEW
PRAKTISCHE TIPPS FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITGEBER

CHINESISCHER PERSONALMARKT: KEIN „COOLING-OFF“ IN SICHT

In ernstem Duktus und mit besorgtem Unterton sind sie in der internationalen Presse kommentiert worden, die Wachstumsraten der chinesischen Wirtschaft für das Jahr 2014: das offizielle BIP-Wachstum belief sich am Ende auf 7,4 Prozent.

7,5 Prozent waren von der chinesischen Regierung als Ziel ausgegeben worden. Ziel verfehlt – und damit war der Fall für viele Kommentatoren klar: Die chinesische Wirtschaft kehrt vom Hyperwachstum der vergangenen Jahre auf einen neuen Pfad ein, der von geringeren BIP-Zuwächsen geprägt sein wird. Ein „Cooling-Off“ der chinesischen Wirtschaft wurde diagnostiziert.

In der Tat ist das chinesische BIP im letzten Jahr so langsam gewachsen wie seit 20 Jahren nicht mehr und die Indikatoren des 1. Quartals 2015 weisen darauf hin, dass das BIP-Wachstum im laufenden Jahr noch etwas geringer ausfallen könnte, als die von der Regierung prognostizierten „ungefähr 7 Prozent“.

Im Vergleich zu fast allen anderen Volkswirtschaften der Welt ist aber auch das ein äußerst stattlicher Wert – vor allem vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung in den anderen BRIC-Ländern.

Indien, das 2014 den 2. Platz im BRIC-Ranking belegt hat, brachte es auf einen BIP-Zuwachs von 4,7 Prozent, Brasilien auf 1 Prozent. Und während Russland im laufenden Jahr tief in der Rezession steckt, so expandiert die chinesische Wirtschaft mit letztlich fast ungebrochenem Tempo – die aktuellen Zahlen bieten jedenfalls wenig Anhaltspunkte für ein Krisenszenario.

Der chinesische Arbeitsmarkt ist weiterhin dynamisch und es zeigen sich hier nun die Auswirkungen einiger Metatrends, die bereits vor längerer Zeit eingesetzt haben:

- Steigende Lohnkosten. China entwickelt sich weg von einem Billiglohnland und wird als Produktionsstandort unattraktiver für Unternehmen, die von hier aus den Weltmarkt beliefern wollen. Zwar steigt auch die Produktivität der chinesischen Arbeiterschaft, dennoch ziehen es Unternehmen beispielsweise aus der Textilproduktion vor, ihre Standorte zu verlegen – etwa nach Kambodscha oder Bangladesch. Damit sinkt die Zahl der Beschäftigten im Niedriglohnsektor.
- Steigende Lohnkosten sind steigende Einkommen. Die stetig wachsenden Reallohne haben die chinesische Binnennachfrage enorm stimuliert – China mag zwar als Billiglohnstandort verlieren, die höhere Kaufkraft der Bevölkerung bedingt aber, dass „made for China“ für die Unternehmen immer relevanter wird. ►



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

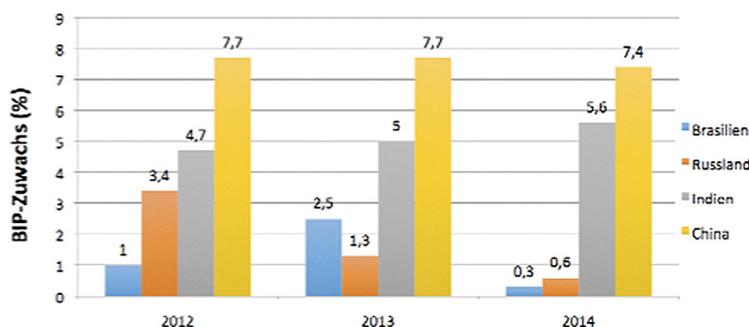
CT Executive Search

- Aufschwung der chinesischen Unternehmen.** War die chinesische Wirtschaft den internationalen Unternehmen noch vor zwanzig Jahren technologisch scheinbar hoffnungslos unterlegen, so sehen sich heute fast alle Branchen einer starken chinesischen Konkurrenz gegenüber. Ob in der Heim- und Unterhaltungselektronik oder dem Maschinenbau: überall mischen chinesische Unternehmen mit und machen den etablierten Produzenten aus Europa oder Amerika mit ihren oft preisgünstigeren Produkten Marktanteile streitig. Huawei und ZTE haben das internationale Geschäft für Kommunikationstechnik im Sturm erobert und dominieren längst nicht mehr nur den heimischen Markt.

Die Zeiten, in denen internationale Unternehmen die unangefochtenen Wunscharbeitgeber für chinesische Kandidaten waren, sind vorbei. Chinesische Firmen werden in dem Maße attraktiver, in dem sie die Technologielücke zum internationalen Wettbewerb schließen und eine Firmenkultur entwickeln, die Leistung und Engagement belohnt. Das ist bei den großen Staatsbetrieben noch weniger der Fall – aber sehr wohl in den rasch expandierenden Firmen des privaten Sektors. Diese Firmen konkurrieren sehr erfolgreich um die besten Köpfe in einem Wettbewerb, der besonders in den Metropolen Peking, Shanghai und Guangzhou an Intensität noch weiter zunimmt.

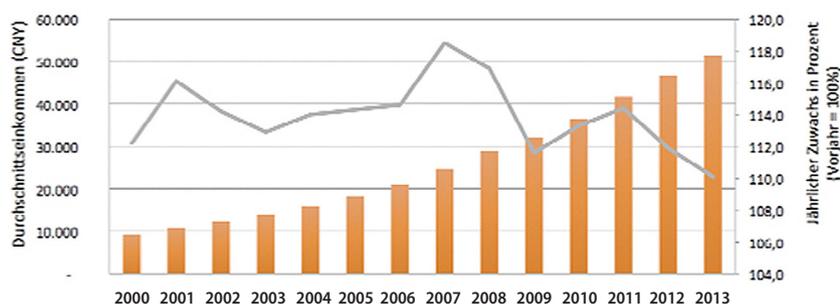
Die lokale Konkurrenz macht sich für die internationalen Unternehmen in China also nicht nur auf der Vertriebsseite bemerkbar, sondern auch bei der Rekrutierung und Bindung von Personal.

BIP-WACHSTUM IN BRIC-LÄNDERN*



*Statistik-Portal
www.statista.com

ARBEITNEHMEREINKOMMEN (¥) UND JÄHRLICHE ZUWÄCHSE*



*Nationales Chinesisches Statistikbüro
www.stats.gov.cn

„PRIVATE CHINESISCHE GROSSUNTERNEHMEN SIND HEUTE OFT ATTRAKTIVER ALS INTERNATIONALE FIRMEN“

In der internationalen Presse ist in den letzten Monaten viel über eine Abkühlung der chinesischen Wirtschaft geschrieben worden. Teilen Sie diese Einschätzung, und sehen Sie eine sinkende Nachfrage nach qualifiziertem Personal im Markt?

Zweifellos hat eine Abkühlung der chinesischen Wirtschaftsentwicklung stattgefunden. Der langjährige Boom ist vor allem vom Export und den Investitionen in die Infrastruktur und den Immobiliensektor angetrieben worden. Die Nachfrage etwa nach Stahl und anderen Baustoffen, auch Haushaltselektronik, ist über Jahre gestiegen. Die chinesische Regierung hat eine Blase kommen sehen und bewusst Maßnahmen ergriffen, um eine Abkühlung der Wirtschaft einzuleiten. Auch sollte die Wirtschaft nicht mehr nur vom Export abhängen, sondern mehr und mehr auf Innovationen basieren.

Insgesamt hatte sich die Produktion zu schnell entwickelt, die Unternehmen haben enorme Lagerbestände aufgebaut, die nun allmählich verringert werden. Allerdings ist das Bild von Branche zu Branche verschieden, manche Bereiche entwickeln sich weiterhin rapide.

Einer der auffälligsten Trends ist die Digitalisierung der Wirtschaft und das Entstehen eines blühenden Internetsektors. Baidu, Alibaba und Tencent sind die berühmtesten Beispiele, aber es gibt viele weitere IT-Firmen in China, die sehr schnell wachsen. Trotz ihrer oft exponentiellen Wachstumsraten ist ihr Beitrag zur gesamten Wirtschaftsleistung allerdings noch relativ gering.

In der Zwischenzeit erkennen mehr und mehr „traditionelle“ Unternehmen den potentiellen Nutzen des Internets für ihre Geschäftsmodelle, und E-Commerce erhöht seinen Marktanteil kontinuierlich. Es gibt viele kreative Ideen bzgl. O2O-Geschäftsmodellen, die traditionelle Branchen in das Internet bringen. Auch die Finanzdienstleistungen sind stark von der Digitalisierung betroffen, etwa bezüglich der allgegenwärtigen mobilen Zahlungssysteme, die in China aufgetaucht sind. Diese neuen Technologien werden vor allem von chinesischen Unternehmen verbreitet. Chinesische Firmen haben auch aktiv in die Entwicklung von Lösungen für das Internet der Dinge investiert.

Viele internationalen Unternehmen haben Probleme, im digitalen Sektor mitzuhalten. Ein Beispiel hierfür ist der Kampf zwischen Ebay und Alibaba. Manche internationale IT-Unternehmen haben sogar Stellenstreichungen angekündigt, beispielsweise Yahoo oder Microsoft. Internationale Unternehmen werden teilweise von lokalen Firmen ersetzt, obwohl der Internetbereich insgesamt wächst. Allerdings zeigen erfolgreiche Beispiele wie Apple, Amazon und Uber, dass die Branche denjenigen internationalen Unternehmen weiterhin Chancen bietet, die über ein starkes Produkt und einen aggressiven Marktangang verfügen. ►



Henry Zhu

Assignment Director Shanghai
CT Executive Search

Welche sind die wichtigsten Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von guten Mitarbeitern, vor allem im Bereich der Führungskräfte, in einer boomenden Branche wie dem IT-Sektor?

Die IT- und Internetbranche ist heiß, es gibt große Nachfrage, bei einem Mangel an qualifizierten Spezialisten. IT-Experten werden zurzeit nicht nur von digitalen Unternehmen gesucht, sondern auch von traditionellen Unternehmen, die sich vom Outsourcing wegbewegen und diese Leute direkt einstellen wollen.

Ein weiterer Trend verkompliziert die Rekrutierung und Personalbindung für internationale Firmen: der Wettbewerb um die besten Köpfe wird zunehmend intensiv auch von den chinesischen Unternehmen geführt.

Noch vor zehn Jahren waren chinesische Talente vor allem an einem Umzug in entwickelte Länder wie die USA interessiert. Zweite Priorität war die Arbeit in einer internationalen Firma in China, und ein chinesischer Arbeitgeber hat auf Rang drei rangiert. Interessanterweise haben sich diese Präferenzen dramatisch verschoben. Die Gründung einer eigenen Firma ist heute das begehrteste Ziel für chinesische Talente, die zweite Priorität ist die Mitarbeiter in einem schnell wachsenden chinesischen Startup, trotz der relativ niedrigen Gehälter.

Die Leute werden von den Verdienstmöglichkeiten über Aktienoptionen angezogen, sowie auch von den theoretisch unbegrenzten Wachstumsmöglichkeiten. Viele chinesische Führungskräfte in internationalen Unternehmen sind enttäuscht von Karriereschränken und der Tatsache, dass sie die Firmenstrategie für den chinesischen Markt meist nicht beeinflussen können. Deshalb sind private chinesische Großunternehmen heute oft attraktiver als internationale Firmen.

Das gilt für den IT-Sektor, aber auch für andere Branchen, in denen die chinesischen Firmen rasch aufholen, wie etwa im Bereich der Sicherheitstechnik oder der Elektrotechnik.

Können die internationalen Unternehmen vielleicht mit ihrer spezifischen Firmenkultur punkten?

Die "Multinationals" verlieren heute Mitarbeiter an chinesische Unternehmen. Chinesische Firmen sind oft aggressiver und weniger geneigt, lange auf Erfolge zu warten. Viele Leute meinen, dass chinesische Unternehmen manchmal besser in der Lage sind, auf den lokalen Markt mit seinen einzigartigen Bedürfnissen einzugehen. Und dies ist heute in vielen Bereichen entscheidend.

Vor zehn Jahren war die chinesische Wirtschaft noch exportgetrieben. Die Unternehmen sahen China als einen Produktionsstandort, wo sie die geringen Lohnkosten nutzen konnten. Seitdem hat sich die Lage geändert, die Lohnkosten sind gestiegen, der Binnenmarkt ist expandiert und hat selbst enorme Nachfrage entwickelt.

In mancherlei Hinsicht verschmelzen die Unternehmenskulturen heutzutage. Viele chinesische Startups sind Gründungen von Rückkehrern aus den USA, oder Managern, die in internationalen Unternehmen in China groß geworden sind. ►

Diese Startups arbeiten im Großen und Ganzen nach westlichem Stil, so dass kulturelle Unterschiede kein Thema mehr sind.

Wo ist der Wettbewerb um Mitarbeiter am intensivsten?

Im Vergleich zu den Amerikanern sind die Chinesen weniger mobil, viele würden sogar zögern, von Shanghai nach Peking zu ziehen. Die meisten Unternehmen haben ihre Zentralen in Tier-1 Städten, deshalb ist hier die Nachfrage besonders groß, und sie kann nur teilweise durch Zuzug ausgeglichen werden.

Viele Hersteller produzieren in Tier-2 Städten, wie Wuxi, Suzhou oder Xi'an, um von dem niedrigeren Lohnniveau zu profitieren. Dies bedingt eine starke Nachfrage nach Führungskräften in diesen Gegenden, und auch hier ist es dann wegen der Mobilitätsthematik schwierig, Kandidaten zu finden.

PRAKTISCHE TIPPS FÜR AUSLÄNDISCHE INVESTOREN IM UMGANG MIT ENTLASSUNGEN IN CHINA

Für ausländische Investoren in China können Geschäftsrückgänge und ihre Folgen, vor allem Schließungen und Entlassungen, entmutigend sein. Von der Rebellion von Arbeitnehmern, welche einer Entlassung ins Auge sehen müssen, kursieren mannigfache Geschichten in der Geschäftswelt Chinas. Mit einer sorgfältigen Planung können solche Szenarien jedoch vermieden werden.

1. Gesetzliche Bestimmungen der VRC für Kündigungen

Das chinesische Gesetz kennt das Konzept des jederzeit und beiderseits kündbaren Arbeitsverhältnisses nicht. Stattdessen können Arbeitgeber Arbeitnehmern nur einvernehmlich kündigen oder aus bestimmten Gründen. Kündigungen ohne legitime Gründe oder unter Verletzung von vorgeschriebenen Prozeduren können als widerrechtliche Kündigungen erachtet werden, was in Geldstrafen für den Arbeitgeber oder einer erzwungenen Wiedereinstellung des gekündigten Arbeitnehmers resultieren kann.

Abhängig von den Umständen können verschiedene Kündigungsprozeduren vorgeschrieben sein. Wenn Investoren zum Beispiel entscheiden, ein Unternehmen zu liquidieren und allen Arbeitnehmern zu kündigen, können Arbeitgeber den Arbeitnehmern einseitig kündigen, wenn sie allen Arbeitnehmern wie vom Gesetz vorgeschrieben die satzungsgemäße Minimalabfindung zahlen. Im Gegensatz dazu sind die Entlassungsprozeduren, wenn Investoren die meisten der Arbeitnehmer entlassen wollen, während das Unternehmen in einem schlafenden Zustand gehalten wird, umständlicher und erfordern den Nachweis von „wirtschaftlichen“ Gründen für die Kündigungen. ►

PRAXIS

DENTONS



Todd Liao (Partner)



Margaret Luo
(China Associate)

Dentons HK LLP/ Brandt
Chan & Partners Shanghai
Representative Office

Des Weiteren sind spezifische Konsultationen mit den Arbeitnehmern und die Anmeldung der Kündigung bei den örtlichen Arbeitsbehörden erforderlich.

In Anbetracht der unterschiedlichen Kündigungsbestimmungen unter verschiedenen Umständen sollten Investoren die spezifischen Situationen und die relevanten gesetzlichen Bestimmungen der VRC überprüfen, wenn sie eine Strategie für die Reduzierung ihrer Tätigkeit in China entwerfen. Somit hilft die Planung den Investoren den wirtschaftlichen und zeitlichen Aufwand bei der Kündigung von Mitarbeitern besser zu verstehen.

2. Die Bevorzugung von einvernehmlichen Kündigungen durch das Gesetz der VRC

Für gewöhnlich ist die einvernehmliche Kündigung im Gesetz der VRC die bevorzugte Variante der Kündigung, einschließlich der beiden oben in Abschnitt 1 genannten Szenarien, und erspart den Arbeitgebern einige der umständlicheren Prozeduren, die andernfalls notwendig sind.

Das Gesetz der VRC erlaubt es Arbeitgebern und Arbeitnehmern, eine einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung auszuhandeln, und diese einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarungen unterliegen in der Regel keinen rigorosen Prozeduren oder Bestimmungen, und bilden eine Grundlage für die Kündigung. Die Parteien können sich auf eine einvernehmliche Kündigung mit oder ohne Grund einigen, mit sofortiger Wirkung ohne vorherige Benachrichtigung. Nach geltendem Recht gibt es keine Bestimmungen bezüglich der Anmeldung bei den Arbeitsbehörden und keine Begrenzung für die Anzahl der einvernehmlich entlassenen Arbeitnehmer. Die Konditionen der einvernehmlichen Kündigung müssen jedoch mindestens die satzungsgemäße Abfindung enthalten, falls die einvernehmliche Kündigung vom Arbeitgeber ausgeht.

Einvernehmliche Kündigungen können das Risiko von Arbeitskämpfen aufgrund von Kündigungen stark reduzieren, weil sie es mit sich bringen, dass die Arbeitnehmer den Konditionen für die Entlassung zustimmen. Somit sind ihre Möglichkeiten solche Kündigungen anzufechten streng limitiert, einschließlich der Behauptung, dass die Vereinbarung ungültig ist oder durch Zwang oder Betrug erlangt wurde. Im Gegensatz dazu kann das Risiko für Arbeitskämpfe bei den anderen Formen der Kündigung ziemlich hoch sein, vor allem weil das Gesetz der VRC entlassenen Arbeitnehmern freien Zugang zu Arbeitsschiedsgerichten gibt. Folglich haben Arbeitnehmer wenig zu verlieren, wenn sie andere Formen der Kündigung anfechten, wohingegen die Arbeitgeber der Ungewissheit und den Gerichtskosten aus solchen Kämpfen gegenüberstehen.

Aus all den oben genannten Gründen wird den Arbeitgebern dringend empfohlen, eine einvernehmliche Kündigung und Entlassung mit den Arbeitnehmern auszuhandeln.

3. Taktiken für die Aushandlung von einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarungen

Obwohl einvernehmliche Kündigungen offensichtliche Vorteile aufweisen, besteht selbstverständlich die Schwierigkeit, sich mit den Arbeitnehmern auf die Konditionen zu einigen. ►

Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmern wahrscheinlich mit einer Abfindung, welche die ansonsten vom Gesetz der VRC vorgeschriebene Abfindung übersteigt, einen Anreiz schaffen und jeden anderen von Seiten der Arbeitgeber möglichen Druck auf die Arbeitnehmer ausüben.

Wie oben erwähnt sind keine spezifischen Prozeduren für eine einvernehmliche Kündigung vorgeschrieben. Eine empfohlene Strategie ist es, zu versuchen, die Zeit für die Arbeitnehmer zur Überprüfung und Abwägung der einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarung zu limitieren, da Arbeitnehmer ein Mehr an Zeit oft dazu nutzen, sich zu organisieren und höhere Abfindungen zu fordern.

Stattdessen sollten Arbeitnehmern die folgenden Optionen gegeben werden:

(i) Unterzeichnung der einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarung mit einer Abfindung, die höher ist als die satzungsgemäße, oder (ii) einseitige Entlassung durch den Arbeitgeber (die Berechtigung einer solchen Kündigung vorausgesetzt), mit der Forderung, dass diese Entscheidung schnell getroffen werden muss, weil die einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung sonst zurückgezogen wird.

4. Berechnung der Abfindung für die Kündigung

Wenn Arbeitnehmern gekündigt wird, sieht das Gesetz der VRC vor, dass Arbeitnehmer vom Arbeitgeber basierend auf der Anzahl der Jahre, welche der Arbeitnehmer bei dem jeweiligen Arbeitgeber gearbeitet hat, abgefunden werden, es sei denn die Kündigung erfolgt aufgrund von ernsthaftem Fehlverhalten des Arbeitnehmers wie z.B. einem Verbrechen oder einer ernsthaften Verletzung der Unternehmensgrundsätze.

Neben der satzungsgemäßen Abfindung müssen die Arbeitgeber vielleicht zusätzliche Kompensationen anbieten, um einen Anreiz dafür zu schaffen, dass die Arbeitnehmer der einvernehmlichen Kündigung zustimmen. Bei der Festlegung einer solchen Abfindung müssen verschiedene Faktoren berücksichtigt werden, um einen vergleichbar fairen Kompensationsplan zu erstellen.

Eine solche freiwillige Abfindung sollte die Anzahl der Dienstjahre des Arbeitnehmers widerspiegeln, mit der Folge, dass Arbeitnehmer, welche länger gedient haben, höhere Summen erhalten. Wenn Unternehmen versuchen, gleich hohe freiwillige Abfindungen für alle Arbeitnehmer zu zahlen, unabhängig von der Dienstzeit, weigern sich die langjährigen Arbeitnehmer oft, solche Angebote anzunehmen.

Arbeitgeber müssen vielleicht auch zusätzliche Kompensationen an Arbeitnehmer zahlen, welche unter dem besonderen Schutz des Gesetzes der VRC stehen, wie z.B. Arbeitnehmer mit arbeitsbedingten Verletzungen, schwangere Arbeitnehmer/Arbeitnehmer im Mutterschaftsurlaub. Das Gesetz der VRC garantiert gewissen geschützten Arbeitnehmern Schutz vor einseitiger Kündigung, und verbietet Arbeitgebern solche geschützten Mitarbeiter bei wirtschaftlichen Entlassungen und anderen Grundlagen für eine Kündigung durch den Arbeitgeber zu entlassen. Obwohl solche geschützten Arbeitnehmer einvernehmlich entlassen werden dürfen, sind aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitgeber ihnen möglicherweise nicht aufgrund von bestimmten Kündigungsgründen kündigen kann, größere Anreize nötig, um solche geschützten Mitarbeiter zu überzeugen, einer einvernehmlichen Kündigung zuzustimmen. ►

5. Assistenz der Lokalbehörden bei Arbeitnehmerprotesten

Nachdem eine Entlassung öffentlich gemacht wurde, ist es wahrscheinlich, dass sich die Arbeitnehmer darum bemühen, Gegenmaßnahmen zu unternehmen, um die Konditionen der Entlassung zu verhandeln. Im Allgemeinen sind sich viele Arbeitnehmer der VRC ihrer satzungsgemäßen Rechte nicht bewusst und unternehmen stattdessen Gegenmaßnahmen, um Arbeitgeber aggressiv zu einer Kompensation zu drängen. Wo solche Forderungen überzogen sind und vom Arbeitgeber abgelehnt werden, kam es in China zeitweise zu Konfrontationen, sogar mit Gewalt.

Es ist empfehlenswert für Arbeitgeber, vorzeitig die lokalen Arbeitsbehörden und die Beamten der entsprechenden Industriezone bezüglich der Entlassung zu konsultieren, um deren Mitwirkung und Assistenz zu sichern. Beamten können starke Anreize haben, um potentielle Konflikte zu lösen, einschließlich: 1) Beamte wollen nicht, dass solche Konflikte eskalieren und ein schlechtes Licht auf sie werfen; und 2) Beamte wollen nicht, dass Arbeitnehmer unangemessene Forderungen geltend machen und Präzedenzfälle für weitere solche Konfrontationen in ihrer Region schaffen.

Falls sie in die Entlassung involviert sind, können die Beamten den Arbeitnehmern die gesetzlichen Bestimmungen der VRC und die lokalen Richtlinien erläutern. Beamte sind den Arbeitnehmern gegenüber glaubwürdiger, um zu erläutern, ob die Forderungen unangemessen sind, als die Arbeitgeber oder deren Anwälte. Und wenn Arbeitgeber Beamte involvieren, ist es wahrscheinlicher, dass solche Beamten in folgenden Streitigkeiten aufgrund von Entlassungen von unzumutbaren Arbeitnehmern verständnisvoller sind.

6. Zu beachtende gesetzliche Trends

Obwohl die einvernehmliche Kündigung unter dem Gesetz der VRC normalerweise bevorzugt wird, scheinen die Behörden in Zukunft strengere Beschränkungen für einvernehmliche Kündigungen in Betracht zu ziehen. Gemäß des Entwurfs einer Verordnung für Entlassungen durch Unternehmen, welcher von den Behörden der VRC am 31. Dezember 2014 zur Einholung einer öffentlichen Stellungnahme veröffentlicht wurde, müssen Arbeitgeber, welche mehr als 20 Arbeitnehmer einvernehmlich entlassen wollen, in Zukunft die Gewerkschaft des Unternehmens oder alle Arbeitnehmer (wo es keine Gewerkschaft gibt) 30 Tage im Voraus über solche Entlassungen informieren und den lokalen Arbeitsbehörden die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, welche einvernehmlich entlassen werden, berichten. Der Entwurf der Verordnung definiert nicht, ob solche Benachrichtigungen eine Vorbedingung dafür sind, dass die Entlassungen in Kraft treten. Nichtsdestotrotz würde eine Übernahme des Entwurfs der Verordnung in das Gesetz eine schwerere Bürde für Arbeitgeber bedeuten, welche Arbeitnehmer einvernehmlich entlassen.
