

Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie nachjustieren

Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Umsetzung der gesellschaftsrechtlichen Regelungen der Umwandlungsrichtlinie

2. November 2022

Zusammenfassung

Der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der gesellschaftsrechtlichen Regelungen der Umwandlungsrichtlinie folgen im Wesentlichen den Vorgaben der Richtlinie 2019/2121 vom 27. November 2019.

Der Gesetzentwurf zum Gesellschaftsrecht fasst die Vorschriften über grenzüberschreitende Verschmelzungen, Spaltungen und Formwechsel in einem Sechsten Buch des Umwandlungsgesetzes zusammen. Er berücksichtigt dabei allerdings in einem wichtigen Punkt Schutzbedürfnisse nicht ausreichend. Bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen kann eine haftende Vermögensmasse entfallen. Dies hätte negative Auswirkungen auf die Durchsetzung der Ansprüche aus betrieblicher Altersvorsorge (bAV). Dabei ist zu beachten, dass nicht nur die der Insolvenzschutzpflicht unterliegenden Ansprüche betrieblicher Altersvorsorge bei grenzüberschreitenden Umwandlungen besonders zu schützen sind, sondern jegliche Ansprüche, aus denen Beschäftigte betriebliche Versorgung beziehen können.

Im Einzelnen

Dem Entwurf dienen die teilweise bereits bisher bestehenden Bestimmungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung als Regelungsvorbild auch für das Verfahren der Spaltung und des Formwechsels. Dabei sollen u.a. die folgenden Regelungen mit arbeitsrechtlicher Relevanz getroffen werden:

- Die bisher bereits bestehenden Regelungen zum Interessenausgleich und Sozialplan, zur kündigungrechtlichen Stellung und zur Mitbestimmungsbeibehaltung in §§ 323, 324 und 325 UmwG werden überführt in die §§ 35a, 132 und 132a UmwG.
- In den Plänen und Berichten zur Verschmelzung, Spaltung und zum Formwechsel sind die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung zu benennen, wesentlich Änderungen der anwendbaren Beschäftigungsbedingungen oder der Standorte der Niederlassungen der Gesellschaft, sowie Angaben zum Verfahren, nach dem die Einzelheiten über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Festlegung ihrer Mitbestimmungsrechte in den hervorgehenden Gesellschaften geregelt werden, sowie Informationen über die Auswirkungen auf Betriebsrenten der Arbeitnehmer.
- Den zuständigen Betriebsräten oder, soweit es keinen Betriebsrat gibt, den Arbeitnehmern der beteiligten Gesellschaften ist Gelegenheit zur Übermittlung von Bemerkungen zu geben.



- Die Anteilseigner können ihre jeweilige Zustimmung davon abhängig machen, dass die Art und Weise der Mitbestimmung der Arbeitnehmer der hervorgehenden Gesellschaft ausdrücklich von ihnen bestätigt wird.
- Das Registergericht prüft u. a. ggf., ob eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wurde.

Es ist zu begrüßen, dass die arbeitsrechtlich relevanten Regelungen – abgesehen von der neuen Verortung – unverändert bleiben und dass die neuen Regelungen zum grenzüberschreitenden Formwechsel und zur grenzüberschreitenden Spaltung jeweils die bestehenden Regelungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung in den bisherigen §§ 122a ff. Umwandlungsgesetz übernehmen, ohne über diese bzw. die Richtlinienvorgaben hinauszugehen.

Schutzbedürfnisse für die betriebliche Altersvorsorge ausreichend berücksichtigen

Hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge besteht durch die geplanten neuen gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten die Gefahr einer Verschlechterung der Durchsetzbarkeit der Ansprüche aus betrieblicher Altersvorsorge und mit Blick auf die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersvorsorge eine Missbrauchsgefahr dieser Insolvenzsicherung zu Lasten des Pensionsversicherungsvereins (PSVaG). Dabei ist zwischen den verschiedenen Umwandlungsarten zu differenzieren:

Für Spaltungen im Inland enthält § 133 UmwG eine Regelung, die auch auf den Fall einer grenzüberschreitenden Spaltung Anwendung finden könnte. Danach würde der in Deutschland verbleibende Rechtsträger für einen Zeitraum von zehn Jahren für die betriebliche Altersversorgung haften, soweit diese auf den ins Ausland abgespaltenen Versorgungsträger übertragen worden ist.

Bei einer grenzüberschreitenden Umwandlung oder Verschmelzung verbleibt jedoch kein Rechtsträger in Deutschland, an dessen Eintrittspflicht für die betriebliche Altersversorgung angeknüpft werden könnte. Um eine mit der Regelung des § 133 UmwG vergleichbare Situation zu schaffen, müsste für den Zeitraum von zehn Jahren eine Vermögensmasse in Deutschland eingerichtet werden, auf die der PSVaG im Fall der Insolvenz des ausländischen Rechtsträgers zugreifen könnte. In Betracht kämen mittelbare Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ebenso wie die Sicherstellung einer Haftungsmasse im Finanzbereich. Von einer fehlenden Haftungsregelung sind (neben dem PSV) die Unternehmen, die eine insolvenzgesicherte betriebliche Altersvorsorge anbieten, betroffen, da der PSV zu 100 % von diesen Arbeitgebern finanziert wird. Eine mögliche Haftung des PSV aufgrund fehlender (haftender) Vermögensmasse hätte daher auch unmittelbare Folgen für die Unternehmen, die ggf. mit entsprechend höheren PSV-Beiträgen rechnen müssten.

Diese Überlegungen gelten auch für den Fall, dass ein ausländischer Rechtsträger auf einen inländischen Rechtsträger, der betriebliche Altersvorsorge nach dem Betriebsrentengesetz durchführt, verschmolzen wird. Letztlich muss auch vor dem Hintergrund der Durchsetzbarkeit von Betriebsrenten-Ansprüchen der Beschäftigten bzw. der Rentnerinnen und Rentner eine der Regelung des § 133 UmwG vergleichbare Vorgabe geschaffen werden, die die Versorgungsansprüche für einen gewissen Zeitraum absichert. Dies stärkt das Vertrauen sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen in die betriebliche Altersvorsorge und hilft bei der weiteren Verbreitung dieser wichtigen Zusatzversorgung.

Sichergestellt werden sollte in jedem Fall, dass im Rahmen der Missbrauchsprüfung durch das Registergericht gewährleistet wird, dass dieses auch die Interessen der Versorgungsberechtigten und des PSVaG berücksichtigt.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Abteilung Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.