



Schriftliche Stellungnahme
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 7. November 2022 um 15:15 Uhr
zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
**Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel
und grenzüberschreitender Spaltung**
20/3817
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Lücken im deutschen Mitbestimmungsrecht schließen
20/4056

Siehe Anlage

Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie modifizieren

Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung

2. November 2022

Zusammenfassung

Der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung folgt im Wesentlichen den Vorgaben der Richtlinie 2019/2121 vom 27. November 2019. Der Gesetzentwurf zur Mitbestimmung orientiert sich an den bestehenden Regelungen des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) und des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG).

Im Einzelnen

Insgesamt ist zu begrüßen, dass über die Vorgaben der Richtlinie im Bereich der Mitbestimmung im Wesentlichen nicht hinausgegangen wird. Das bewährte europäische Verhandlungsmodell für die Mitbestimmung wird nun neben den schon bestehenden Regelungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung auch für grenzüberschreitende Umwandlungen und Spaltungen etabliert.

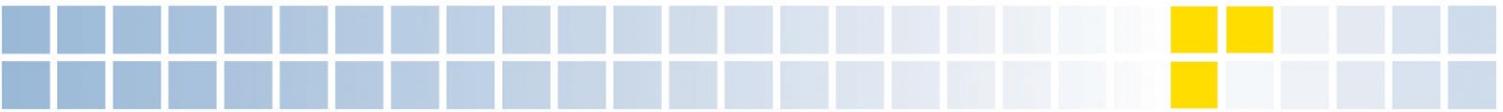
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen. Mit der umzusetzenden Richtlinie wurde u.a. das Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen geregelt bzw. modifiziert.

Damit wurde insbesondere der bisherige Schwellenwert von 500 Arbeitnehmern als Voraussetzung für das Eingreifen des Verhandlungsverfahrens über die Arbeitnehmermitbestimmung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen durch eine Vier-Fünftel-Schwelle der Anzahl von Mitbestimmungsregelungen betroffener Beschäftigter im Wegzugsmitgliedstaat ersetzt.

Es sollen im Wesentlichen die folgenden Regelungen getroffen werden:

- Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung soll die Ausgestaltung der Mitbestimmung in Gesellschaften deutscher Rechtsform, die aus einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung hervorgehen („Herein-Umwandlung“) regeln, entsprechend angepasst wird das bereits bestehende Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung.



- Verhandlungen über die Mitbestimmung in einer hervorgehenden Gesellschaft sind dann erforderlich, wenn eine beteiligte Gesellschaft eine Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt, die mindestens vier Fünfteln des Schwellenwerts entspricht, der die Unternehmensmitbestimmung im Wegzugsmitgliedstaat auslöst.
- Nach dem Vorbild der SE-Gründung durch Umwandlung sollen alle Komponenten der Mitbestimmung sowohl im Fall der Mitbestimmung kraft Vereinbarung als auch im Fall der gesetzlichen Auffangregelung umfassend geschützt werden.
- Der Schutz bei nachfolgenden Umwandlungen in einem Vierjahreszeitraum soll für grenzüberschreitende Formwechsel, grenzüberschreitende Spaltungen und grenzüberschreitende Verschmelzungen einheitlich neu geregelt werden.
- Inkrafttreten soll das Gesetz mit Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie am 31. Januar 2023.

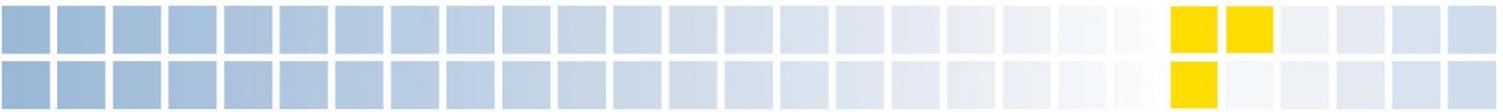
Von der mit dem Entwurf angekündigten 1:1-Umsetzung der Richtlinie weichen die Vorgaben insbesondere darin ab, dass in der Mitbestimmungsvereinbarung festgelegt werden soll, dass auch vor strukturellen Änderungen der aus dem grenzüberschreitenden Vorhaben hervorgehenden Gesellschaft Verhandlungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer aufgenommen werden. Diese Sollvorschrift wird von der Richtlinie nicht vorgegeben. Die §§ 32 und 33 des Entwurfs regeln ohnehin entsprechend der Richtlinien Vorgaben für nachfolgende innerstaatliche und grenzüberschreitende Umwandlungen. Über die Richtlinie hinausgehende Beschränkungen der Verhandlungsautonomie sollten vermieden werden.

Ebenso über die Richtlinie hinaus geht die Vorgabe in § 29 des Entwurfs wonach ein Mitglied der Leitung für den Bereich Arbeit und Soziales zuständig ist. Die Besonderheit des deutschen Rechts die Regelungen des Arbeitsdirektors betreffend sollte - ebenso wie bei der schon bestehenden entsprechenden Regelung im SEBG - nicht als Mitbestimmungskomponente im Sinne der Richtlinie qualifiziert werden.

Im zweiten Teil der Beschreibung der Zielsetzung des Gesetzes (§ 1 Abs. 2) führt der Gesetzesentwurf aus, dass grenzüberschreitende Vorhaben nicht dazu missbraucht werden dürfen, Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Mit demselben Wortlaut soll in § 36 ein Missbrauchsverbot geregelt werden. Diese Doppelung ist entbehrlich. § 36 sieht außerdem ausdrücklich vor, dass ein Missbrauch dann vorliegt, wenn innerhalb von vier Jahren ab dem Wirksamwerden des grenzüberschreitenden Vorhabens strukturelle Änderungen erfolgen, die bewirken, dass ein Schwellenwert der Mitbestimmungsgesetze im Sitzstaat überschritten wird. Dieser Wortlaut ist unglücklich gewählt, weil beispielsweise die Einstellung von neuen Beschäftigten, die zu einem Überschreiten von Schwellenwerten führt, kein Missbrauch der Mitbestimmungsvorschriften sein kann – eine solche Regelung findet keine Entsprechung in der Richtlinie. Zudem regelt die geplante Vorschrift des § 24 Abs. 3, dass in der Vereinbarung über die Mitbestimmung festgelegt werden soll, dass auch vor strukturellen Änderungen der aus dem grenzüberschreitenden Vorhaben hervorgehenden Gesellschaft Verhandlungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer aufgenommen werden. Mit dieser Sollvorschrift ist die zusätzliche Missbrauchsvorschrift systematisch nicht kompatibel.

Zu begrüßen ist, dass ebenso wie im SEBG und im MgVG bei der Bestimmung der inländischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und im Rahmen der gesetzlichen Auffangregelung auf zur Bestimmung der inländischen Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan auf bestehende Arbeitnehmervertretungsstrukturen zurückgegriffen wird.

Im Übrigen besteht hinsichtlich der geplanten Regelungen Einklang mit den Vorgaben der Richtlinie und entsprechenden Regelungen des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG). Damit wird die europäische Verhandlungslösung für



die Mitbestimmung neben der grenzüberschreitenden Verschmelzung auch bei der grenzüberschreitenden Spaltung und Umwandlung etabliert. Zu Recht hebt die Entwurfsbegründung hervor, dass die Verhandlungslösung sich auf europäischer Ebene bei der Europäischen Gesellschaft, der Europäischen Genossenschaft und für grenzüberschreitende Verschmelzungen als Instrument zur Kompromissfindung bewährt hat und darauf abzielt, eine für die hervorgehende Gesellschaft „maßgeschneiderte“ Lösung zu erreichen. Nur für den Fall, dass die Verhandlungen scheitern, ist eine gesetzliche Auffangregelung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsorgan vorgesehen.

Antrag der Fraktion die Linke „Lücken bei der deutschen Unternehmensmitbestimmung schließen“

Die von der Fraktion die Linke im Antrag geforderte Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung würde die Sonderstellung der deutschen Mitbestimmung noch betonieren, statt sie für sinnvolle Lösungen zu öffnen. Eine weitere Ausweitung wäre verfassungsrechtlich bedenklich. Eine überschießende Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie ist unvereinbar mit der Bürokratiebremse.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@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.