

Verschmelzungsrichtlinie verabschiedet

Der Ministerrat hat am 20.09.05 den vom Europäischen Parlament bereits zuvor zugestimmten Text verabschiedet. Damit ist die 10. RL zur grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften binnen zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen

Gestaltungsspielraum für nationales Recht besteht zum Beispiel nach Art. 14 bei Unternehmensmitbestimmung. Die beschlossene Richtlinie wird den Export des deutschen Mitbestimmungsmodells in engen Grenzen erlauben. Arbeitgeber und konservative Parteien wollten ursprünglich mit dem Umweg über Brüssel die paritätische Mitbestimmung zurückdrängen. Die EU-Mitgliedsstaaten können nun per Gesetz den Einfluss der Arbeitnehmer beim Verwaltungsrat (monistisches Modell bzw. Board) auf ein Drittel begrenzen.

Ziel der 10. Richtlinie ist es, die Verschmelzung von europäischen Kapitalgesellschaften unterschiedlichen Rechts und unterschiedlicher Rechtsformen über die Grenze zu erleichtern. Im Vordergrund steht dabei auch, die Vollendung und das Funktionieren des Binnenmarktes zu gewährleisten.

Der Verschmelzungsplan nach Art. 3 muss für alle an der grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligten Gesellschaften, die verschiedenen Mitgliedsstaaten angehören, gleichlauten. Nach Art. 5 muss der für die Gesellschafter bestimmte Bericht über die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der grenzüberschreitenden Verschmelzung und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer den Vertretern der Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor der Hauptversammlung zur Verfügung stehen. Wenn das Leitungs- oder Verwaltungsorgan (im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften) rechtzeitig eine Stellungnahme der Vertreter der Arbeitnehmer erhält, wird diese Stellungnahme dem Bericht angefügt.

02

Informationen für
Beschäftigte:
_Energiewirtschaft
_Abfallwirtschaft
_Wasserwirtschaft
_Bergbau



Der von einem oder mehreren Sachverständigen erstellte Plan für die grenzüberschreitende Verschmelzung als auch die Verschmelzung selbst werden nach Art. 4 im entsprechenden öffentlichen Register offen gelegt. Die Rechte der Arbeitnehmer mit Ausnahme der Mitbestimmungsrechte unterliegen weiterhin den Vorschriften der Mitgliedstaaten nach Maßgabe der genannten Richtlinien.

Nach Artikel 11 (4) gehen die Rechte und Pflichten der sich verschmelzenden Gesellschaften auf Grund von Arbeitsverträgen oder Beschäftigungsverhältnissen zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der grenzüberschreitenden Verschmelzung über.

Nach den Bestimmungen des Artikels 14 (1) gilt zukünftig grundsätzlich bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung die Mitbestimmungsregelung des Mitgliedsstaates, in dem die Gesellschaft ihren Sitz hat (Sitzlandprinzip).

Von diesem Grundsatz wird gemäß Artikel 14 (2) in folgenden Fällen abgewichen:

Wenn in einer Gesellschaft mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt sind und in dieser ein System der Arbeitnehmermitbestimmung existiert **oder** aber das für die hervorgehende Gesellschaft maßgebende innerstaatliche Recht

- nicht mindestens den gleichen Umfang an Mitbestimmung vorsieht, wie er in den jeweiligen an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften existierte oder
- für Arbeitnehmer in Betrieben der hervorgehenden Gesellschaft, die sich in anderen Mitgliedstaaten befinden, nicht den gleichen Anspruch auf Ausübung von Mitbestimmungsrechten vorsieht, wie sie den Arbeitnehmern gewährt werden, in dem die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft ihren Sitz hat,

so findet die Regelung für die Arbeitnehmermitbestimmung des Sitzlandes keine Anwendung.

In diesem Fall regeln die Mitgliedstaaten die Mitbestimmung entsprechend der Regelung für Europäische Aktiengesellschaften (SE). Für die Anwendung der Auffangregelung nach Teil 3 des Anhangs der SE-Richtlinie wurde der Schwellenwert an Arbeitnehmern allerdings auf 33 1/3 % angehoben.

Und die Mitgliedstaaten können bei der Auffangregelung den Anteil der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsorgan der hervorgehenden Gesellschaft begrenzen. Falls das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bisher mindestens zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestand, so darf die Begrenzung in keinem Fall dazu führen, dass die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsorgan weniger als ein Drittel beträgt.