



Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen im Risikobegrenzungs-gesetz

Zum 18.08.2008 ist das Gesetz zur Begrenzung der mit Finanzinvestitionen verbundenen Risiken (Risikobegrenzungs-gesetz) hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Teile in Kraft getreten.

Durch Artikel 4 des Risikobegrenzungs-gesetzes erfolgten Änderungen des § 106 BetrVG sowie die Einfügung eines § 109 a (Unternehmensübernahme) BetrVG. Beide §§ sind in der neuen Fassung in der Anlage beigefügt.

Ziele des Risikobegrenzungs-gesetzes

Eines der Ziele ist es, dem Anstieg von Finanzinvestitionen dadurch entgegenzuwirken, dass mehr Transparenz bei den Unternehmenskäufen erfolgen soll. Weiterhin sollen unerwünschte Aktivitäten von z. B. Private Equity Fonds erschwert werden. Dieses soll durch eine Ausweitung der Informationsrechte für die Betriebsräte in den Zielgesellschaften erreicht werden. Schon bisher galt eine Informationspflicht gegenüber Betriebsräten für börsennotierte Unternehmen nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (§ 14 Abs 4 WpÜG).

Inhalt der Gesetzesänderungen im Betriebsverfassungsgesetz

Nunmehr gilt eine Informationspflicht für alle Unternehmen, seien sie börsennotiert oder nicht.

Durch die Neuaufnahme von § 106 Abs. 3 Nr. 9 a BetrVG wird zunächst einmal festgelegt, dass zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten auch die Übernahme des Unternehmens gehört, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.

In diesem Fall ist der Wirtschaftsausschuss des betroffenen Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, insbesondere über folgende Punkte zu informieren:

- Angabe über den potentiellen Erwerber
- dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie
- die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer.

Wenn es im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren gibt, so gilt dieses entsprechend auch im Rahmen dieses Bieterverfahrens.

Durch den neueingefügten § 109 a BetrVG steht der Informationsanspruch dem Betriebsrat zu, wenn in dem Unternehmen kein Wirtschaftsausschuss besteht. Dieses trifft somit auf alle Unternehmen mit i. d. R. weniger als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern zu. Weiterhin

wird in dieser Vorschrift ausdrücklich betont, dass bei Beilegung von Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle gem. § 109 angerufen werden kann.

Konsequenzen für die Betriebsratsarbeit

Die zunehmenden Aktivitäten von Finanzinvestoren, aber auch von normalen Unternehmen im Hinblick auf die Übernahme von Gesellschaftsanteilen (Aktien, Gesellschafteranteile u. a.) stellte und stellt die Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten vor eine hohe Verantwortung, da mit solchen Übernahmen häufig auch die Kontrolle über das Unternehmen einhergeht.

Die Erfahrung der Vergangenheit zeigt leider, dass dieses häufig zu Ungunsten der Arbeitnehmer und des Unternehmens erfolgte.

Durch die Neuregelung im Betriebsverfassungsgesetz ist jetzt zumindest ein Informationsanspruch gegeben. Weiterhin hat der Betriebsrat in diesen Fällen das Recht, mit dem Unternehmer über die Übernahme zu beraten und eigene Strategien zu entwickeln.

Die Information muss von Seiten des Leitungsorgans des Unternehmens erfolgen. Da diese häufig auch nicht über die notwendigen Informationen verfügen, ist zur Sicherstellung des Informationsanspruches nach § 106 BetrVG auch der oder die Anteilseigner verpflichtet, diese Informationen zur Verfügung zu stellen.

Adressat der Informationen ist zunächst einmal der Wirtschaftsausschuss. In den Unternehmen, in denen auf Grund der Unternehmensgröße kein Wirtschaftsausschuss gegründet werden kann, steht dieses Recht dann dem Betriebsrat zu.

Die Informationsverpflichtung beginnt in dem Moment, wenn Gesellschaftsanteile des Unternehmens in einer Größenordnung übernommen werden sollen, die mit dem Erwerb der Kontrolle verbunden sind. Wann das der Fall ist, kann im Einzelfall schwierig zu beurteilen sein. In der Gesetzesbegründung wird auf § 29 Abs. 2 WpÜG verwiesen, wonach ein Kontrollwechsel voraussetzt, dass mindestens 30 % der Stimmrechte übertragen werden soll. Diese Regelung bezieht sich allerdings auf Aktiengesellschaften. Bei einer GmbH können andere Kriterien (z. B. Sonderrechte) maßgeblich sein.

Der Umfang der Informationspflichten ist oben dargestellt worden. Insbesondere wichtig sind Angaben über die Absichten des Bieters hinsichtlich der zukünftigen Unternehmensausrichtung. Hier gibt eine Orientierung die vom Bieter nach § 11 WpÜG zu erstellende Angebotsunterlage. Falls es sich um ein Bieterverfahren handelt, ist über alle potentiellen Erwerber sowie über deren Absichten der Wirtschaftsausschuss zu informieren.

§ 106 Abs. 2 BetrVG verlangt, dass die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses rechtzeitig erfolgte. Rechtzeitig bedeutet, dass der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss *vor* einer Entscheidung durch die Anteilseigner informiert.

Bei Streitigkeiten kann die Einigungsstelle nach § 109 BetrVG angerufen werden. Im übrigen stellt ein Verstoß gegen die Informationspflichten eine Ordnungswidrigkeit nach § 121 BetrVG dar.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass der Informationsanspruch nach § 106 BetrVG neben den Rechten nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (vgl. § 14 Abs. 4 WpÜG) steht und sich nicht ausschließen.

Für die Arbeitnehmer des betroffenen Betriebes und ihre Interessenvertretung ist es im Falle einer Unternehmensübernahme äußerst wichtig, dass alle Vorgänge transparent gestaltet werden. Nur so können Ängste vermieden und sachgerechte Entscheidungen getroffen werden. Unser Ziel muss es deswegen sein, dass der Betriebsrat schon bei Beginn der Verkaufsverhandlungen eingeschaltet wird und auch das Recht hat, Gespräche mit den am Erwerb Interessierten zu führen. Insbesondere darf ein Anteilsverkauf erst dann stattfinden, wenn der Betriebsrat an Hand der erforderlichen Unterlagen informiert und ausreichend Zeit hat, seine Stellungnahme abzugeben. Dieses schließt das Recht ein, mit dem bisherigen Eigentümer die Situation zu erörtern.