

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0
DVR NR. 1048384Bundesministerium für Justiz
Museumstraße 7
1070 Wien**AUSGANG**
1^o Mai 2007

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
BMJ- B10.070V/0 003-I 3/2007	WP-GSt-Ga/Lm	Helmut Gahleitner	DW 2550	DW 2532		16.5.2007

515675

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundesgesetz über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften in der Europäischen Union erlassen wird sowie das Firmenbuchgesetz, das Gerichtsgebührengesetz, das Rechtspflegergesetz und das GmbH-Gesetz geändert werden (Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz 2007)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oben genannten Gesetzesentwurfs und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Der vorliegende Entwurf hat in erster Linie die Umsetzung der grenzüberschreitenden Verschmelzungsrichtlinie in das nationale Recht zum Gegenstand. Das Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz sollte aus Sicht der BAK aber auch dazu genützt werden, die österreichische Corporate Governance weiterzuentwickeln und zu stärken. Dies ist auch einer der Schwerpunkte im aktuellen Regierungsprogramm. Bevor zum vorliegenden Entwurf Stellung genommen wird, möchte die BAK zunächst nochmals auf die wesentlichen Anliegen zur Verbesserung der Corporate Governance aufmerksam machen:

Aufsichtsrat der Genossenschaft aufwerten: Gerade im Bereich der Genossenschaften gibt es großen Handlungsbedarf in Bezug auf die Aufwertung des Aufsichtsrats und damit der Corporate Governance. Obwohl genossenschaftlich organisierte Unternehmen zu den größten Wirtschaftsunternehmen des Landes zählen und tausende ArbeitnehmerInnen beschäftigen, genießt der genossenschaftliche Aufsichtsrat noch immer eine äußerst geringe Wertschätzung. Für die BAK ist daher eine der zentralen Forderungen im Bereich der Corporate Governance, dass der genossenschaftliche Aufsichtsrat jenem der Kapitalgesellschaft angepasst wird. Es ist

nicht länger hinnehmbar, dass Genossenschaften, die in Umfang und Größe Kapitalgesellschaften gleichwertig sind, eine dermaßen schwache Kontrolle durch den Aufsichtsrat aufweisen. Ein unabhängiger und effizienter Aufsichtsrat ist von großem öffentlichen Interesse, weshalb die Ausgestaltung des Aufsichtsrats in der Genossenschaft nicht allein den Eigentümern über Satzungsregelungen vorbehalten werden darf und ein gesetzlicher Mindeststandard - wie im Aktiengesetz vorgesehen - die Voraussetzung dafür ist, dass der Aufsichtsrat seinen Kontrollfunktionen ordnungsgemäß und mit der notwendigen Sorgfalt nachkommen kann. Demnach sollte im Rahmen dieses Gesetzesvorhabens der genossenschaftliche Aufsichtsrat aufgewertet werden. Dazu gehört vor allem die Aufnahme des Katalogs der zustimmungspflichtigen Geschäfte gemäß § 95 Abs 5 AktG (ohne Ziffer 10) in das nationale Genossenschaftsgesetz sowie in das SCE-Gesetz als verpflichtende Satzungsbestimmung. Weiters wird gefordert, die Bestimmungen des § 94 AktG (Einberufung des Aufsichtsrats, vierteljährliche Aufsichtsratssitzungen) sowie jene über die innere Ordnung des Aufsichtsrats (§ 92 AktG) in das nationale Genossenschaftsgesetz und das SCE-Gesetz aufzunehmen.

Im Bereich der Kapitalgesellschaften besteht ebenfalls Handlungsbedarf um die österreichische Corporate Governance an internationale Standards heranzuführen. Wichtige Maßnahmen aus Sicht der BAK - die im Übrigen keine Mehrkosten verursachen - sind:

Transparenz bei Vorstandsbezügen und bei Kosten für Stock-Options-Plänen:

Dass die im Corporate Governance Kodex enthaltene Empfehlung zur Einzelveröffentlichung der Vorstandsbezüge nicht funktioniert, ist empirisch belegt. So wie in Deutschland wird daher die gesetzliche Einzelveröffentlichung der Vorstandsbezüge - zumindest für börsennotierte Unternehmen - gefordert. In diesem Zusammenhang sind auch die Kosten für Stock-Options-Pläne transparent zu machen und im Rahmen der Rechnungslegung zu erfassen.

Aufsichtsrat stärker an Internes Kontrollsystem anbinden: Geschäftsführung und Vorstand sind bereits gemäß § 82 AktG bzw § 22 GmbH-Gesetz zur Führung eines internen Kontrollsystems (IKS) verpflichtet. Im Rahmen der mindestens vierteljährlichen Berichtspflichten der Leitungsorgane (§ 81 AktG, § 28a GmbH-Gesetz) an den Aufsichtsrat sollten daher die Leitungsorgane auch verpflichtend über die Ergebnisse des IKS berichten müssen. Eine diesbezügliche Ergänzung der Berichtspflichten wird angeregt. Weiters sollte der Aufsichtsrat das IKS zur Unterstützung seiner Kontrolltätigkeit heranziehen können (Erteilung von Sonderaufträgen).

Managementletter des Abschlussprüfers an die Mitglieder des Aufsichtsrats weiterleiten: Die im Rahmen der Abschlussprüfung festgehaltenen Urzügen des Wirtschaftsprüfers an den Vorstand werden regelmäßig im so genannten Managementletter und nicht im Wirtschaftsprüferbericht festgehalten. Für eine effizientere Kontrolltätigkeit des Aufsichtsrats sind allerdings gerade die Anmerkungen im Managementletter von großer Relevanz. Gefordert wird daher § 273 Abs 3 UGB dahingehend zu ergänzen, dass der Abschlussprüfer neben dem Wirtschaftsprüferbericht auch den Managementletter den Mitgliedern des Aufsichtsrats vorzulegen hat.

Externe Rotation der Abschlussprüfer bzw Wirtschaftsprüfungsgesellschaften alle 3 - 5 Jahre: Die BAK tritt weiterhin für die externe Rotation im Rahmen der Abschlussprüfung ein. Dies stärkt die Unabhängigkeit der Abschlussprüfer bzw Prüfungsgesellschaften und fördert überdies den Wettbewerb im ohnehin hoch konzentrierten Markt der Jahresabschlussprüfung.

Corporate Governance Kodex aufwerten: Empirische Untersuchungen zeigen, dass selbst 5 Jahre nach Einführung des Corporate Governance Kodex nicht einmal 50% der börsennotierten Unternehmen sich zur Einhaltung des Kodex bekennen. Die Prinzipien des CG-Kodex sollten aber nicht nur für börsennotierte Unternehmen, sondern auch für große Kapitalgesellschaften, Banken und Versicherungen Geltung haben. Analog der deutschen Regelung fordert die BAK für die genannten Unternehmen eine verbindliche Erklärung im Rahmen der Jahresabschlussprüfung über die Einhaltung der Kodex-Bestimmungen und eine entsprechende Veröffentlichung auf der Homepage der betroffenen Unternehmen.

Frauenanteil im Aufsichtsrat fördern: In Österreich sind Frauen in Führungspositionen noch immer stark unterrepräsentiert. In Norwegen sowie in der Schweiz sind mittlerweile auf gesetzlicher Ebene Maßnahmen ergriffen worden. In Schweden wurde im Juli 2005 eine entsprechende Regelung im Corporate Governance Kodex aufgenommen. Einen ersten gesetzlichen Schritt zur Verbesserung dieser in Österreich nicht zufriedenstellenden Situation wird darin gesehen, dass im Rahmen der Zusammensetzung des Aufsichtsrat (§ 86 AktG, § 29 GmbH-Gesetz) eine Bestimmung aufgenommen wird, wonach bei der Erstellung der Nominierungsvorschläge auf eine angemessene Verteilung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat Bedacht genommen werden soll.

Zum Gesetzesentwurf

Aus ArbeitnehmerInnensicht sind im Rahmen der Umsetzung der grenzüberschreitenden Verschmelzung der Gläubigerschutz, insbesondere die Sicherstellung von schuldrechtlichen Verpflichtungen (Abfertigungen, Pensionen) des Unternehmens gegenüber den ArbeitnehmerInnen, die Sicherung der ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung sowie die faire Behandlung von Minderheitsanteilsinhabern wichtige Anliegen.

Die BAK begrüßt daher die im Entwurf verfolgte Regelung, grenzüberschreitende Verschmelzungen auf niederrangige Rechtsformen (AG auf GmbH) - analog dem österreichischen Aktiengesetz - **nicht** zu ermöglichen. Die Eingrenzung der Verschmelzungsmöglichkeiten ist auch insoweit mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, als nach Art 4 Abs 1 der Richtlinie grenzüberschreitende Verschmelzungen nur zwischen Gesellschaften solcher Rechtsformen möglich sind, die sich nach dem innerstaatlichen Recht der jeweiligen Mitgliedstaaten verschmelzen dürfen.

Dass das Bundesministerium für Justiz (BMJ) noch vor Ende der Begutachtungsfrist von dieser wichtigen rechtspolitischen Entscheidung abweicht und ein völliges Öffnen der Verschmelzungsmöglichkeiten für alle Kapitalgesellschaften in Aussicht stellt, ist

überraschend. In der Sitzung des BMJ vom 14.5.2007 wurde ein diesbezüglicher Entwurf vorgestellt und bereits auch eine Novellierung des § 234 AktG angekündigt, wonach auch auf nationaler Ebene niederrangige Verschmelzungen künftig möglich sein sollen (AG auf GmbH). Dies deshalb, weil der Anwendungsbereich bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen sonst weiter ginge als für nationale Verschmelzungen. Die BAK steht dieser Vorgangsweise kritisch und ablehnend gegenüber. Befürchtet werden negative Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung durch eine erleichterte Flucht aus der verpflichtenden aktienrechtlichen Mitbestimmung sowie Verschlechterungen in Bezug auf Gläubigerschutzvorschriften, weil die Kapitalerhaltungsvorschriften der zweiten gesellschaftsrechtlichen Richtlinie nur für Aktiengesellschaften Mindeststandards vorschreibt. Aus Sicht der BAK wirkt sich die nunmehr geplante völlige Liberalisierung der Verschmelzungsmöglichkeiten auch negativ auf den aktienrechtlichen Minderheitenschutz aus. Für Minderheitsaktionäre (< 25%) bedeutet die nationale oder grenzüberschreitende Verschmelzung auf eine GmbH bzw auf eine andere europäische Kapitalgesellschaft faktisch den Gesellschafterausschluss, da nur eine kleine Minderheit die Stellung eines GmbH-Gesellschafters akzeptieren wird können und deshalb der Großteil der Kleinaktionäre indirekt gezwungen wird, die Barabfindung zu beanspruchen. Die BAK spricht sich aus den genannten Gründen für die Beibehaltung der Entwurfsregelung aus.

Für die BAK ist es wesentlich, dass bei der Verschmelzung über die Grenze gesellschaftsrechtlich sicher gestellt wird, dass die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen (Abfertigungen und Pensionen) und der sonstigen Gläubiger der österreichischen Gesellschaft abgesichert werden (dabei handelt es sich um die so genannte Hinausverschmelzung, bei der die aus der Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft sich in einem anderen Mitgliedstaat befindet). Zur Frage der Sicherstellung von schuldrechtlichen Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber den ArbeitnehmerInnen (Abfertigungen, Pensionen) sollte der Verschmelzungsprüfer in seinem Bericht (bzw bei Entfall des Verschmelzungsprüfers der Vorstand im Vorstandsbericht) verpflichtend Stellung nehmen müssen. Die individuelle Gläubigerbenachrichtigung im Falle der Verschmelzung über die Grenze mit kapitalherabsetzendem Effekt stellt einen erhöhten Gläubigerschutz dar und wird besonders positiv bewertet.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der BAK ist im Rahmen der grenzüberschreitenden Verschmelzung die Einhaltung der ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung. Vor allem bei der Hinausverschmelzung, bei der die österreichische Rechtsform erlischt, gilt es von österreichischer Seite zu gewährleisten, dass die aufnehmende Rechtsform die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ermöglicht (vgl Art 16 Abs 6 der RL). Art 16 Abs 6 der Richtlinie würde es nach Meinung der BAK ermöglichen, dass der Vorstand der übertragenden Gesellschaft dem österreichischen Firmenbuchgericht gegenüber zu erklären hat, ob die aufnehmende Rechtsform die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ermöglicht und diesbezüglich mit den ArbeitnehmervertreterInnen die allenfalls erforderlichen Verhandlungen über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen ordnungsgemäß geführt und abgeschlossen wurden. Die BAK fordert daher, § 15 Abs 3 des Entwurfs entsprechend zu ergänzen. Eine solche Überprüfung sollte jedenfalls

möglich sein, dient sie doch lediglich der Kontrolle und nicht einer materiellen Ausweitung der österreichischen Kompetenzen. Die primäre Verantwortung für die Sicherstellung der Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen obliegt - wie in der Richtlinie auch vorgesehen - der zuständigen Behörde des Sitzmitgliedstaats der aus der Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 5 (Voraussetzungen der grenzüberschreitenden Verschmelzung)

Die Festlegung des Anwendungsbereichs der grenzüberschreitenden Verschmelzungsmöglichkeiten ist eine wichtige rechtspolitische Entscheidung. Diesbezüglich wird auf die einleitenden Ausführungen hingewiesen. Die BAK spricht sich für die Entwurfsregelung aus, wonach grenzüberschreitende Verschmelzungen auf niederrangige Rechtsformen (AG auf GmbH) - analog dem österreichischen Aktiengesetz - nicht zugelassen sind.

In den Erläuterungen wird angeführt, dass eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) wie eine AG zu behandeln ist. Dies ist grundsätzlich zwar richtig, kann im gegebenen Zusammenhang aber zu der fragwürdigen Schlussfolgerung führen, dass sich eine Verschmelzung unter Beteiligung einer SE immer - also insbesondere auch im Fall einer Verschmelzung durch Neugründung einer SE - nach der Verschmelzungsrichtlinie bzw dem EU-Verschmelzungsgesetz richtet. Damit steht aber der gegenständliche Entwurf in einem rechtlichen Spannungsverhältnis zur SE-Verordnung bzw dem SE-Gesetz. Eine Klärung durch die Rechtsprechung würde Jahre dauern und bis dahin Rechtsunsicherheit auslösen. Eine entsprechende Abklärung im Gesetz oder allenfalls in den Erläuterungen wird als notwendig erachtet.

Zu § 6 Abs 1 Z 4 (Verschmelzungsplan - Auswirkungen auf die Beschäftigung)

Die der Richtlinie entnommene Formulierung „voraussichtliche Auswirkungen der Verschmelzung auf die Beschäftigung“ ist zu unbestimmt. Der Verschmelzungsplan sollte die Absichten der Leitungsorgane in Bezug auf die künftige Geschäftstätigkeit und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Beschäftigten zum Ausdruck bringen. Die BAK fordert eine dem Übernahmerecht gem § 7 Z 7 ÜbG nachgebildete Regelung. § 6 Abs 1 Z 4 sollte daher wie folgt lauten:

„... die Absichten in Bezug auf die künftige Geschäftstätigkeit der sich verschmelzenden Gesellschaften sowie in Bezug auf die voraussichtlichen Auswirkungen der Verschmelzung, insbesondere auf die ArbeitnehmerInnen (betreffend die Arbeitsplätze, die Beschäftigungsbedingungen, das Schicksal von Standorten und Betrieben) und die Gläubiger.“

Zu § 6 Abs 1 Z 10 (Verschmelzungsplan - Angaben zum Verfahren über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen)

Diese Formulierung ist wortgleich der Richtlinie entnommen und unklar. Sind damit Angaben über die bestehenden Arbeitnehmervertretungen gemeint oder der aktuelle Stand des Verhandlungsverfahrens mit der Arbeitnehmervertretung (Besonderes Verhandlungsgremium) oder überhaupt etwas anderes? Aus Sicht der BAK sollte diese

Bestimmung jedenfalls Angaben über die bestehenden Arbeitnehmervertretungen und über den aktuellen Stand des Verhandlungsverfahrens (Besonderes Verhandlungsgremium) umfassen sowie einen allfälligen Hinweis, ob geplant ist, einen Beschluss gemäß Art 16 Abs 4 lit a der Richtlinie zu fassen. Für die Praxis wäre es wichtig dies zumindest in den Erläuterungen klarzustellen. Ansonsten wird dies häufig dazu führen, dass diesbezüglich im Verschmelzungsplan bloß ein Hinweis auf die einschlägigen Bestimmungen im ArbVG zur Mitbestimmung bei der grenzüberschreitenden Verschmelzung zu finden ist. Dann hätten die Angaben aber rechtlich gesehen keinen Aussagewert.

Zu § 7 (Verschmelzungsbericht)

Positiv wird bewertet, dass auf den Verschmelzungsbericht des Vorstands nicht verzichtet werden kann. Für den Fall, dass der Verschmelzungsplan nicht von einem Verschmelzungsprüfer geprüft wird (vgl § 8 des Entwurfs), sollte der Vorstand im Verschmelzungsbericht verpflichtend dahingehend Stellung nehmen, ob die Sicherstellung von schuldrechtlichen Verpflichtungen (Abfertigungen, Pensionen) des Unternehmens gegenüber den ArbeitnehmerInnen gegeben ist. Gerade bei der Hinausverschmelzung, die eine Löschung der österreichischen Rechtsform zur Folge hat, darf es zu keiner Beeinträchtigung der ArbeitnehmerInnenansprüche kommen. Die derzeitige Regelung in den §§ 7 und 14 ist nach Ansicht von ExpertInnen (zB Firmenbuchrichter) nicht ausreichend, um die Sicherstellung der genannten unternehmerischen Verpflichtungen gegenüber den ArbeitnehmerInnen ausreichend beurteilen zu können.

Der Verschmelzungsbericht hat nach Art 7 der Richtlinie auch die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der grenzüberschreitenden Verschmelzung zu erläutern und zu begründen. Weiters sollten - wie im Verschmelzungsplan angeregt - die Absichten in Bezug auf die künftige Geschäftstätigkeit der sich verschmelzenden Gesellschaften sowie in Bezug auf die voraussichtlichen Auswirkungen der Verschmelzung, insbesondere auf die ArbeitnehmerInnen (betreffend die Arbeitsplätze, die Beschäftigungsbedingungen, das Schicksal von Standorten und Betrieben), die Gläubiger und die Gesellschafter erläutert werden. Diesbezüglich wird um Ergänzung ersucht.

Für die BAK ist die verstärkte Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung im Rahmen der Verschmelzung besonders wichtig. Vor allem das Stellungnahmerecht der Arbeitnehmervertretung ist ein wichtiger Fortschritt, weshalb besonders darauf Wert zu legen ist, dass der Betriebsrat ausreichend Zeit für die Verabschiedung einer eigenen Stellungnahme erhält. Unklar ist daher, was unter „**rechtzeitig**“ im Sinne des letzten Satzes zu verstehen ist. In den Erläuterungen findet sich darüber ebenfalls keine nähere Konkretisierung. Es stellt sich zudem die Frage, wie dem Bericht des Vorstands eine etwaige Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung zeitlich fristgerecht angeschlossen werden kann. Die im Entwurf enthaltene Regelung ist nicht zufrieden stellend. Die BAK schlägt daher vor, die Frist in § 7 von einem Monat auf 6 Wochen zu verlängern und den Begriff „**rechtzeitig**“ durch die Formulierung „**spätestens 2 Wochen vor der**

Gesellschafterversammlung, die über die Zustimmung zur Verschmelzung beschließen soll“ zu ersetzen und weiters vor dem Punkt folgenden Satzteil anzufügen: „... oder auf andere Art und Weise den Gesellschaftern vor der Versammlung zur Kenntnis zu bringen (zB auf der Homepage)“.

Zu § 8 (Prüfung der Verschmelzung)

Im Rahmen der Prüfung der Verschmelzung sollte der Prüfer dahingehend Stellung nehmen, ob die Sicherstellung von schuldrechtlichen Verpflichtungen (Abfertigungen, Pensionen) des Unternehmens gegenüber den ArbeitnehmerInnen gegeben ist. Es gelten dieselben Ausführungen wie zu § 7, erster Absatz. Dass gerade bei der Hinausverschmelzung ein besonderer Sorgfaltsmaßstab anzuwenden ist, zeigt sich auch in § 8 Abs 4 des Entwurfes.

Zu § 9 (Vorbereitung der Gesellschafterversammlung)

Positiv wird bewertet, dass die Gläubiger und Minderheitsgesellschafter bereits im Vorfeld der Gesellschafterversammlung, die über die grenzüberschreitende Verschmelzung abstimmt, über die Modalitäten der Ausübung ihrer Rechte informiert werden. Besonders wichtig erachtet es die BAK, dass im Falle einer grenzüberschreitenden Verschmelzung mit kapitalherabsetzendem Effekt ein erhöhter Gläubigerschutz vorgesehen ist und bekannte Gläubiger der österreichischen übertragenden Gesellschaft unmittelbar zu verständigen sind (individueller Gläubigeraufruf). Diese Vorgangsweise ist auch dadurch gerechtfertigt, dass im Falle der Verschmelzung über die Grenze aufgrund der verschiedenen Rechtsordnungen innerhalb der EU 27 die Einbringlichkeit von Forderungen auf große Schwierigkeiten stoßen kann.

Zu § 10 (Zustimmung der Gesellschafterversammlung)

Die Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 7 des Entwurfs kann dazu beitragen, dass im Rahmen der Gesellschafterversammlung auf die Einhaltung der Modalitäten für die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen ausdrücklich geachtet wird. Deshalb ist es notwendig, dass die Gesellschafter eine allfällige Stellungnahme des Betriebsrats möglichst frühzeitig erhalten und nicht unmittelbar am Tag der Gesellschafterversammlung, die über die Verschmelzung abstimmt.

Zu § 11 (Barabfindung widersprechender Gesellschafter)

Die Barabfindung widersprechender Gesellschafter kann bis zu 25% des Grundkapitals betragen und damit die Liquidität der aus der Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft wesentlich belasten. Vorstellbar wäre eine Regelung analog zum Übernahmerecht, wonach den widersprechenden Minderheitsgesellschaftern neben der verpflichtenden Barabfindung alternativ ein Tausch in andere Wertpapiere angeboten werden kann.

Zu § 14 (Gläubigerschutz)

Wie bereits darauf hingewiesen, können bei der Verschmelzung über die Grenze aufgrund der verschiedenen Rechtsordnungen innerhalb der EU 27 große

Schwierigkeiten bei der Einbringlichkeit von Forderungen auftreten. § 14 sollte diesen Umstand berücksichtigen. Abs 1 letzter Satz sollte daher lauten: „Dieses Recht steht den Gläubigern jedoch nur zu, wenn sie glaubhaft machen, dass durch die Verschmelzung die Erfüllung **oder die Einbringlichkeit** ihrer Forderungen gefährdet werden.“

Zu § 15 (Bescheinigung der Ordnungsmäßigkeit)

Es wird auf die einleitenden Ausführungen verwiesen. Die BAK fordert § 15 Abs 2 eine neue Z 3 mit folgendem Wortlaut anzufügen:

„... ob die aufnehmende Rechtsform die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ermöglicht und diesbezüglich mit den ArbeitnehmervertreterInnen die allenfalls erforderlichen Verhandlungen über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen ordnungsgemäß geführt und abgeschlossen wurden.“

Zu § 16 (Anmeldung, Prüfung und Eintragung der Verschmelzung) und Art 2 (Firmenbuchgesetz)

Die bisherigen Erfahrungen bei der Europäischen Aktiengesellschaft haben gezeigt, dass die Eintragung ins Firmenbuch in Hinblick auf die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen besondere Bedeutung hat. Wurde nämlich das dafür vorgesehene gesetzliche Verfahren nicht eingehalten und trotzdem die Eintragung vorgenommen, so ist es rechtlich kaum möglich die Eintragung wieder rückgängig zu machen. Da das Firmenbuchgericht im Wesentlichen auf die Angaben des Antragstellers und somit des Arbeitgebers angewiesen ist, ist es in bestimmten Fällen auch schwer zu überprüfen, ob die diesbezüglichen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Wir erachten daher eine Verständigung der gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen mit der Möglichkeit zur Stellungnahme vor der Eintragung als notwendig. § 14 des FBG gäbe dafür zum Teil (in Zweifelsfällen) bereits jetzt eine entsprechende Grundlage. Dies wird aber in der Praxis nicht gehandhabt und daher erachten wir eine entsprechende legistische Ergänzung bzw Klarstellung als unumgänglich.

Im Unterschied zum SEG (§ 2 Abs 2) wird im gegenständlichen Entwurf nicht verlangt, dass die konkrete Vereinbarung der Anmeldung zur Eintragung beizufügen ist. Dies ist jedoch sehr wichtig, denn nur so ist sichergestellt, dass Betroffene und Interessierte (insbesondere ArbeitnehmerInnen und Interessenvertretungen) Zugang zu den Vereinbarungen haben. Auch kann so besser überprüft werden, ob tatsächlich eine Vereinbarung vorliegt und ob diese die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt (zB ob sie zwischen den zuständigen Personen bzw Organen abgeschlossen wurden). Abs 2 sollte daher entsprechend geändert werden.

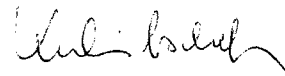
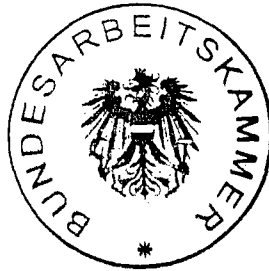
Zu Art 5 (GmbH - Gesetz)

Diese Bestimmung ist insofern unvollständig, als das Besondere Entsendungsgremium gemäß § 262 ArbVG in der Fassung des Arbeitsentwurfs des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit bislang kein Organ zur Vertretung der ArbeitnehmerInnen ist. Es wird daher vorgeschlagen den § 40 ArbVG entsprechend zu ergänzen.

Mit freundlichen Grüßen



Herbert Tumpel
Präsident



Maria Kubitschek
iV. des Direktors