



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Wirtschaftspolitik, Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22, Fax: +43 512 5340-1459
wirtschaftspolitik@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

Bundesarbeitskammer
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: WP-IN-2023/529/JURA/AD
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Dr. Julia Raggl

DW: 1451

Innsbruck, 08.02.2023

Betrifft: Gesellschaftsrechtliches Mobilitätsgesetz - GesMobG

Bezug: Ihr Schreiben vom 23.01.2023
zust. Referent: Helmut Gahleitner

Sehr geehrter Herr Gahleitner,

die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol bedankt sich für die Übermittlung des Gesetzesentwurfes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/2121 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen („Mobilitäts-Richtlinie“).

Inhalt des Gesetzesentwurfes ist die Regelung von grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen in einem einheitlichen Bundesgesetz unter Beibehaltung der bisherigen Prinzipien des österreichischen Umgründungsgesetzes. Betriebliche Veränderungen betreffen stets auch die Arbeitnehmer:innen des Unternehmens. Dies vor allem auch deshalb, da es unter dem Deckmantel einer „Umstrukturierung“ oftmals zu Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne von Kosteneinsparungen kommt und Beschäftigte abgebaut werden.

Finden solche Umstrukturierungen national statt, sieht das Arbeitsverfassungsgesetz (ArBVG) Informations- und Beratungsrechte für den Betriebsrat vor. Bei einer Betriebsänderung gemäß § 109 ArbVG werden zusätzlich Mitwirkungsrechte des Betriebsrates normiert. Dabei hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zu unterrichten und mit ihm über Vorschläge zur Verhinderung bzw. Beseitigung und Milderung von für

die Arbeitnehmer:innen nachteiligen Folgen der geplanten Maßnahmen zu beraten. Die Beratung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Vorschläge des Betriebsrats zu dieser Maßnahme noch berücksichtigt werden können. In der Praxis zeigt sich, dass die gesetzliche Vorgabe, „rechtzeitig“ zu informieren und zu beraten, oftmals vernachlässigt wird und der Betriebsrat erst informiert wird, wenn sämtliche Maßnahmen von Seiten des Unternehmens de facto bereits fertig ausgearbeitet sind. Besteht in einem Unternehmen ein Aufsichtsrat, hat der Betriebsrat möglicherweise eine weitere Mitwirkungsmöglichkeit, sofern es sich bei solchen Änderungen um ein sogenanntes „zustimmungspflichtiges Geschäft“ nach § 30j Abs 5 GmbHG bzw. § 95 Abs 5 AktG handelt. Bei Spaltungen und Verschmelzungen besteht die Möglichkeit, dass der Betriebsrat im Zuge der Prüfung des Spaltungs- und Verschmelzungsberichtes seine Bedenken einbringt.

Bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen innerhalb der EU waren die Handlungsmöglichkeiten des österreichischen Betriebsrates bislang sehr begrenzt und – wenn überhaupt – nur bei Bestehen eines Europäischen Betriebsrates möglich. Es ist daher zu begrüßen, dass sich dies durch das EU-Umgründungsgesetz (EU-UmgrG) grundlegend ändert. § 14 Abs 7 regelt das Informationsrecht des Betriebsrates (bzw. der Arbeitnehmer selbst, sollte es keinen Betriebsrat geben) dahingehend, dass dieser den Umwandlungsplan sowie den Umwandlungsbericht und zusätzlich – analog zur bestehenden nationalen Regelung (siehe dazu etwa § 221a Abs 2 AktG) – die letzten drei Jahresabschlüsse sowie eine etwaige Zwischenbilanz erhält. Weiters geht die durch die Richtlinie vorgegebene Frist zur Übermittlung von Unterlagen von 6 Wochen vor der General-/Hauptversammlung über die bislang im nationalen Recht vorgesehene Frist von 4 Wochen hinaus. Der Betriebsrat hat gemäß § 14 Abs 8 ab Erhalt der Unterlagen 4 Wochen Zeit, eine Stellungnahme zu erstatten. Auf diese Möglichkeit zur Stellungnahme ist bereits im Umwandlungsbericht hinzuweisen (siehe § 14 Abs 2 Z 4). Der Vollständigkeit halber wird auf eine Wortdoppelung in Abs 8 hingewiesen, die wohl zu streichen ist [... so hat der Vorstand die Gesellschafter ... in Kenntnis zu setzen gesetzt und ...].

Positiv hervorzuheben ist die in § 21 Abs 7 normierte Missbrauchskontrolle für eine grenzüberschreitende Umwandlung. So hat das Firmenbuchgericht vor der Eintragung zu prüfen, ob die Umwandlung zu missbräuchlichen oder betrügerischen Zwecken erfolgt. Dies wäre etwa der Fall, wenn die Umwandlung zur Umgehung von Arbeitnehmer:innenrechten, Vermeidung von Sozialversicherungs- oder Steuerzahlungen erfolgt. Gemäß den Erläuternden Bemerkungen sind zuerst die „spezifischen Schutzinstrumente zugunsten dieser Gruppen anzuwenden“. In der Praxis wird sich daher noch weisen, inwieweit es sich bei dieser Vorschrift um ein zahnloses Instrument handelt.

Die AK Tirol befürwortet selbstverständlich sämtliche Maßnahmen, die die Rechte der Arbeitnehmer:innen stärken. Gerade bei betrieblichen Umstrukturierungen ist es essentiell, dass der Betriebsrat stärker in den Überlegungs- und letztlich Entscheidungsprozess eingebunden wird, da der Betriebsrat durch sein innerbetriebliches Wissen auch im Sinne des Unternehmens einerseits wertvolle Inputs geben kann und andererseits auch die notwendigen Vorkehrungen treffen kann, um mögliche negative Maßnahmen für die Belegschaft abzufedern. Abschließend ist zu bemerken, dass Österreich die Mobilitäts-Richtlinie vom November 2019 bereits bis zum 31. Jänner 2023 in nationales Recht umzusetzen gehabt hätte.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



Erwin Zangerl

Der Direktor:



Mag. Gerhard Pirchner