

Unternehmensmitbestimmung bei grenzüberschreitenden Umwandlungsmaßnahmen

UmwG, MgVG und MgFSG: Was ist neu?

UmwG, MgVG und MgFSG – hinter diesen Abkürzungen verbergen sich aktuelle Gesetze, die Auswirkungen für die Unternehmensmitbestimmung bei grenzüberschreitenden Umwandlungsmaßnahmen mitbringen. **Achtung: Wichtige Informationen für Wirtschaftsausschuss und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat - diese Änderungen gelten schon ab Mitte Februar!**



Redaktion

Stand: 14.2.2023

Lesezeit: 02:15 min



© AdobeStock_99296213-vegefox.com.jpg

Die neuen Regelungen zur Umsetzung der europäischen Umwandlungsrichtlinie (EU) 2019/2121 im Umwandlungsgesetz (UmwG) treten am Tag nach ihrer Verkündung ab Mitte Februar 2023 in Kraft. Mit dem UmwG wird erstmals ein gesetzlicher Rahmen für grenzüberschreitende Spaltungen und grenzüberschreitende Formwechsel von Kapitalgesellschaften in der EU und im EWR geschaffen. Zudem gibt es Vereinfachungen bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen und Änderungen zur Beschleunigung des Spruchverfahrens. Bereits am 1. Dezember 2022 hat der Bundestag Änderungen im Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) und ein neues Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung (MgFSG) verabschiedet. Diese sind am 31. Januar 2023 in Kraft getreten.

Welche Auswirkungen ergeben sich für die Unternehmensmitbestimmung?

Der Schutz der unternehmerischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungsmaßnahmen wird bei der grenzüberschreitenden Verschmelzung durch das im MgVG verankerte Verhandlungsmodell mit einer gesetzlichen Auffangregelung gewährleistet. Dieses Modell wurde insoweit angepasst. Für grenzüberschreitende Formwechsel und Spaltungen sieht das neu geschaffene MgFSG ebenfalls das Verhandlungsmodell mit einer gesetzlichen Auffangregelung vor. Danach sind Verhandlungen über die Mitbestimmung nun bereits erforderlich, wenn eines der beteiligten Unternehmen eine Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt, die mindestens 4/5 des Schwellenwerts entspricht, der im Wegzugsstaat eine Unternehmensmitbestimmung auslöst, dies entspricht in Deutschland 400 Arbeitnehmern (4/5 des Schwellenwerts von 500 Arbeitnehmern nach Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)). Kommt es dabei zu keiner Einigung, gilt in der übernehmenden Gesellschaft dauerhaft das Mitbestimmungsregime der übertragenden Gesellschaft.

Auswirkung und Kritik

Kritik gibt es hierbei für den Fall, wenn aus einer Spaltung kleine Unternehmen hervorgehen, die dauerhaft dem Mitbestimmungsregime der übertragenden Gesellschaft unterliegen. Weiter werden mitbestimmungsfreie Unternehmen bei grenzüberschreitenden Formwechseln und Spaltungen zu aufwendigen Verhandlungen gezwungen, an deren Ende die gesetzliche Auffanglösung weiterhin die Mitbestimmungsfreiheit vorsieht. Anders als bei Verschmelzungen besteht bei grenzüberschreitenden Formwechseln und Spaltungen nicht die Möglichkeit zur Anwendung der gesetzlichen Auffangregelung ohne vorherige Verhandlungen.

Das MgFSG schützt die unternehmerische Mitbestimmung auch für nachfolgende Umwandlungsmaßnahmen. Falls nach einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung nach Deutschland hinein in der hervorgehenden Gesellschaft eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer besteht und in dieser Gesellschaft innerhalb von vier Jahren eine weitere, innerstaatliche Umwandlungsmaßnahme beschlossen wird, gilt das MgFSG für diese Maßnahme entsprechend.

Das MgFSG gilt unbefristet für Konstellationen, in denen eine aus einer grenzüberschreitenden Umwandlungsmaßnahme hervorgegangene Gesellschaft einen weiteren grenzüberschreitenden Formwechsel oder eine weitere grenzüberschreitende Spaltung vornimmt und die daraus hervorgehende Gesellschaft ihren Sitz in Deutschland hat. Dann ist über eine Mitbestimmung in der deutschen Gesellschaft nach MgFSG zu verhandeln.

Blick in die Zukunft

Die Auswirkungen und die generelle Wirksamkeit der Regelungen und Schutzvorschriften werden sich erst in der Praxis und auch durch die Rechtsprechung zeigen. Generell ist der einheitliche Rechtsrahmen und die damit einhergehende Rechtsicherheit zu begrüßen. Die gesellschaftsrechtlichen Herausforderungen hierbei sind jedoch erheblich und bedürfen eines vertieften Rechtsverständnisses auch auf Arbeitnehmerseite. (dz)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025