

Ausgabe 7 / 2008 vom 21. Juli 2008

GESELLSCHAFTSRECHT

Arbeitnehmerrechte beim Einstieg von Finanzinvestoren gestärkt

In der Ausgabe 2/2008 dieses Newsletters haben wir über den Entwurf des Risikobegrenzungsgesetzes berichtet. Vor der parlamentarischen Sommerpause haben Bundestag und Bundesrat das Gesetz verabschiedet, das noch in diesem Jahr in Kraft treten wird.

Hintergrund: Wertpapierhandelsgesetz

Herzstück des Risikobegrenzungsgesetzes sind die Änderungen am Wertpapierhandelsgesetz (WpHG). Das Gesetz legt im Interesse der Markttransparenz und Chancengleichheit allen Marktteilnehmern eine Reihe von Verhaltensregeln auf. Ab einer Anteilsschwelle von drei Prozent setzen erste Informationspflichten gegenüber dem Bundesaufsichtsamt für Finanzdienstleistungen (BaFin) ein. Weitere Meldeschwellen folgen ab fünf Prozent in Fünf-Prozent-Schritten. Wird eine Schwelle von 30 Prozent überschritten, muss ein Anteilseigner allen Aktionären ein Pflichtangebot für die Übernahme ihrer Aktien unterbreiten.

Das Ziel: Finanzinvestoren sollen vor einer Übernahme maßgeblicher Anteile an einem Unternehmen zur Offenlegung ihrer Ziele gezwungen werden. So sollen Transparenz und Stabilität auf den Finanzmärkten erhöht werden. Das Gesetz berührt auch die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern.

Künftig müssen Anleger ab einer Anteilsschwelle von zehn Prozent gegenüber der Unternehmensleitung offenlegen, welche Absichten sie mit dem Anteilserwerb verfolgen. Bei Namensaktien werden die tatsächlichen Eigentümer ins Aktienregister eingetragen.

Dadurch soll das "Anschleichen" an ein Unternehmen erschwert werden.

Neu ist auch eine Regelung, die den Nachweis eines "acting in concert" erleichtert. Damit ist ein abgestimmtes Agieren mehrere Anleger gemeint, die nur in der Summe ihrer Anteile einen bestimmenden Einfluss über ein Unternehmen ausüben können. Mit der Neuregelung will die Regierung eine Umgehung aktienrechtlicher Regelungen erschweren, wie etwa die bereits erwähnte Pflicht zu einem Übernahmeangebot an alle Anteilseigner ab einer Anteilsschwelle von 30 Prozent.

Der Fall Continental

Dass es sich um mehr als eine abstrakte Möglichkeit handelt, haben die Ereignisse der vergangenen Tage gezeigt. Die Schaeffler-Unternehmensgruppe hält zwar bislang nicht einmal drei Prozent der Aktien der Continental AG. Darüber hinaus hat sie laut Pressemeldungen aber mehr als ein halbes Dutzend Banken beauftragt, weitere Aktienpakete zu kaufen und sich den Zugriff über Kaufoptionen gesichert. So hat sie sich mittelbar 36 Prozent der Anteile und recht gute Chancen auf einen Erfolg der Übernahme gesichert. Da dieses Anschleichen aber noch der alten Rechtslage unterliegt, ist es zwar unfein, aber wohl kein Grund für die BaFin, die Schaeffler-Gruppe zu stoppen.

Bewusste Vernachlässigung des Sprecherausschussgesetzes?

Die mitbestimmungsrechtliche Klausel des ersten Gesetzesentwurfes, über die wir in Ausgabe 2 / 2008 dieses Newsletters berichtet haben, wurde von Bundestag und Bundesrat unverändert übernommen. In Unternehmen, in denen neben dem Betriebsrat ein Wirtschaftsausschuss existiert, muss künf-



tig dieses Gremium unterrichtet werden, sobald ein Investor die Kontrolle über das Unternehmen oder mehr als 30 Prozent der Stimmrechte erworben hat. Existiert kein Wirtschaftsausschuss, ist in abgestufter Form auch der Betriebsrat zu beteiligen.

Die Forderung des Deutschen Führungskräfteverbands, eine entsprechende Regelung auch im Sprecherausschussgesetz zu verankern, stieß bei Union und SPD auf taube Ohren.

In den Wirtschaftsausschuss können zwar auch Leitende Angestellte berufen werden. Ist dies der Fall, können die Sprecherausschüsse zumindest indirekt von den dort gewonnenen Informationen profitieren.

Die Regierung Merkel führt damit eine ärgerliche Praxis der Regierung Schröder fort. Immer wieder werden Änderungen im Recht der Betriebsverfassung, die sich ohne weiteres auch auf das Sprecherausschussgesetz übertragen ließen, dort nicht nachvollzogen.

Dies betrifft bei weitem nicht nur erzwingbare Mitbestimmungsrechte, bei denen eine Übertragung auf das Sprecherausschussgesetz meist schon aus systematischen Gründen nicht in Betracht kommt. Auch bei verfahrensrechtlichen oder allein die Informations- und Konsultationsrechte betreffenden Änderungen wird das Sprecherausschussgesetz häufig ausgespart.

Ein zunehmendes Auseinanderfallen der Regelungen für Sprecherausschüsse und Betriebsräte erhöht auf Dauer die Rechtsunsicherheit und schadet dem System der betrieblichen Mitbestimmung insgesamt.

Um die Dimension des Problems zu verdeutlichen, wird der Deutsche Führungskräfteverband der Regierung demnächst eine Auflistung dieser widersinnigen Ungleichbehandlung vorlegen.

ARBEITSRECHT (1)

Noch keine Einigung im Streit um Schutz für Whistleblower

Im Streit um eine wichtige arbeitsrechtliche Frage hat Schwarz-Rot vor Beginn der Sommerpause dagegen keine Einigung mehr erzielt. Es geht um den arbeitsrechtlichen Informantenschutz, den Schutz so genannter "Whistleblower" vor einer Kündigung.

Als Whistleblower werden Beschäftigte definiert, die Missstände oder illegale Praktiken ihrer Vorgesetzten oder des Unternehmens unternehmensintern anzeigen oder sich an Presse, Behörden oder andere Außenstehende wenden.

Der äußere Anlass für die Diskussion war unappetitlich: Zahlreiche Gammelfleischskandale der letzten Jahre und Monate konnten nur aufgedeckt werden, weil Behörden durch Hinweise von Mitarbeitern fleischverarbeitender Unternehmen auf Verstöße gegen Hygiene- und Lagervorschriften hingewiesen wurden.

Wenn dem Arbeitgeber die Quelle der Hinweise bekannt wird, bleibt dies für den Informanten selten folgenlos – in der Lebensmittelindustrie ebenso wie in anderen Branchen. Viele Arbeitgeber sprechen dann unter Berufung auf eine Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses fristlose Kündigungen aus.

Dabei sehen sie eine gefestigte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte auf ihrer Seite, die - zumindest auf den ersten Blick - hohe Anforderungen an ein arbeitsrechtlich folgenloses "Whistleblowing" stellen.

Die Grundsätze dieser Rechtsprechung verpflichten, vereinfacht gesagt, den Arbeitnehmer, vor der Anzeige alle zumutbaren Möglichkeiten einer internen Klärung auszuschöpfen.



Der Gesetzentwurf aus dem Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Verbraucherschutz hält an diesem Maßstab prinzipiell fest. Er unternimmt aber den Versuch, genauer zu definieren, unter welchen Voraussetzungen ein interner Klärungsversuch dem Arbeitnehmer nicht mehr zugemutet werden kann.

Eine Expertenanhörung Anfang Juni im Bundestagsausschuss für Ernährung und Landwirtschaft ergab folgendes Bild:

Insbesondere die Arbeitgeberverbände sind vehement gegen die Neuregelung. Sie befürchten, damit werde "Denunziantentum" gefördert und der Betriebsfrieden gestört.

Die großen Gewerkschaften begrüßen die Regelungen mehrheitlich.

Kritik kommt vom Deutschen Anwaltsverein. Der Entwurf des Seehofer-Ministeriums gehe über die Standards der Rechtsprechung hinaus. Insbesondere ermögliche er eine Anzeige bereits dann, wenn der Arbeitnehmer *subjektiv* der Auffassung sei, dass eine innerbetriebliche Klärung nicht möglich sei.

Nach letzten Meldungen vor Beginn der Sommerpause haben sich die Abgeordneten von CDU/CSU von den Kritikern überzeugen lassen und lehnen die geplante Neufassung von Paragraph 612a BGB ab. Die SPD-Fraktion unterstützt den Vorschlag des christsozialen Ministers dagegen weiterhin.

Schrille Debatte

Die Aggressivität, in der die Debatte teilweise geführt wird, steht in keinem angemessenen Verhältnis zu der praktischen Relevanz, die die Regelung haben könnte.

Die Erfahrungen der Mitgliedsverbände des Deutschen Führungskräfteverbandes

zeigen, dass selbst bei angestellten Führungskräften, die über die unternehmensinternen Abläufe überdurchschnittlich gut informiert sind, arbeitsrechtliche Konflikte um Whistleblowing die absolute Ausnahme sind.

Allerdings verändern sich die unternehmensinternen Abläufe derzeit rasant und tiefgreifend. Auch ohne eine Gesetzesänderung werden Unternehmen eine Kultur des Wegsehens und des Unter-den-Teppich-Kehens kaum länger aufrecht erhalten können.

Jüngste Skandale zeigen, dass es Unternehmen teuer zu stehen kommen kann, wenn sie Fehlverhalten über lange Zeiträume hinweg entweder fahrlässig nicht erkennen oder sogar stillschweigend dulden. Dementsprechend findet das Thema "Compliance" derzeit mehr Beachtung denn je.

Auch gibt es neben dem arbeitsrechtlichen einen wertpapierrechtlichen Zugang zu dem Thema. In den USA sind börsennotierte Unternehmen börsenrechtlich zur Einrichtung anonymer interner Whistleblowing-Systeme verpflichtet.

Bis auf Weiteres gilt aber: Angestellte Führungskräfte und andere Arbeitnehmer sind gut beraten, sich nicht voreilig mit dem Verdacht eines Regelverstößes durch ihr Unternehmen an Dritte zu wenden. Wenn sie Zweifel daran haben, wie sie sich verhalten sollen, finden die Mitglieder der Führungskräfteverbände dort kompetente und qua Standesrecht zur Verschwiegenheit verpflichtete Ansprechpartner.

Eine ausführliche Darstellung der rechtlichen Hintergründe der Whistleblower-Problematik ist im Januar 2007 im Magazin "Perspektiven" des DFK erschienen. Der Artikel ist unter www.die-fuehrungskraefte.de in der Rubrik "Publikationen/Verbandszeitschrift" abrufbar.



ARBEITSRECHT (2)

Doch keine flächendeckende Zeiterfassung für alle Arbeitnehmer

"Stechuhr für alle?", "Zeiterfassung künftig auch für Leitende Angestellte?" - so oder so ähnlich lauteten Meldungen der letzten Wochen, die auch bei Führungskräften für Verwirrung gesorgt haben.

Mittlerweile steht fest: An der Praxis der Arbeitszeiterfassung in den Unternehmen, insbesondere an der Ausnahme bestimmter Arbeitnehmer aus einer flächendeckenden Zeiterfassung muss sich auch in Zukunft nichts ändern.

Auslöser der Verwirrung war eine Gesetzesänderung, die in letzter Minute - nach Abschluss der Expertenanhörungen im Bundestag - in einen Gesetzentwurf für eine Organisationsreform der gesetzlichen Unfallversicherung eingeschleust wurde.

Sie erweitert die Pflichtangaben, die ein Arbeitgeber im Rahmen der Meldung zur Sozialversicherung an die Einzugsstelle für die Sozialbeiträge (normalerweise die Krankenkasse) zu leisten hat, um die "geleisteten Arbeitsstunden".

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte befürchtet, diese Regelung müsse so verstanden werden, dass künftig die *individuell* geleisteten Arbeitsstunden gemeldet werden müssen. Eine solchen Vorgabe könnte nur mit einer flächendeckenden Zeiterfassung erfüllt werden.

Wäre diese Befürchtung zutreffend gewesen, wären auch die Leitenden Angestellten betroffen gewesen. Die Tatsache, dass das Arbeitszeitgesetz und die dort geregelten Schutzvorschriften, zum Beispiel Höchstarbeitszeiten, für

sie nicht gelten, hätte dann keine Rolle gespielt, da die Meldung der Arbeitszeit ausschließlich versicherungstechnischen Zwecken (zum Beispiel der Bildung von Risikogruppen) dient.

Bundesarbeitsministerium und der Spitzenverband der Deutschen Unfallversicherung haben sich Mitte Juli verbindlich auf die Auslegung der neuen Gesetzeslage geeinigt.

Danach ist die Fortsetzung einer bereits in der Vergangenheit gegenüber der Unfallversicherung möglichen "unbürokratischen" Meldepraxis auch in Zukunft gegenüber der Einzugsstelle möglich. So können für Arbeitnehmer, für die die individuelle Arbeitszeit nicht erfasst wird, ersatzweise auch die vertraglich geschuldete Arbeitszeit oder sogar Durchschnittswerte gemeldet werden.

Die Regierung hat augenscheinlich nie erwogen, an bewährten Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit oder der Arbeitszeitsouveränität zu rütteln. Auch eine unabsichtlich herbeigeführte Gefährdung dieser Modelle kann mittlerweile ausgeschlossen werden.

EUROPA

Neue Sozialagenda vorgestellt / Enttäuschung über geplante Reform der Europabetriebsräte

Anfang Juli hat die EU-Kommission ihre überarbeitete Sozialagenda vorgestellt. Sie legt das sozialpolitische Grundsatzzprogramm der Europäischen Union (EU) für die kommenden Monate und Jahre fest und erläutert die geplanten Richtlinien und Verordnungen.

Mit Ausnahme der Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte berührt zwar keines der Vorhaben die Belange angestellter Führungskräfte schwerpunktmäßig. Allgemeine Arbeitnehmer- und Versicherteninteressen



sen sind aber in einer ganzen Reihe von Punkten betroffen.

Gemeinsam mit dem Programm wurden auch mehrere konkrete Richtlinienentwürfe vorgelegt. Die wichtigsten werden nachfolgend vorgestellt.

Allgemeine Grundsätze europäischer Sozialpolitik

Gegenüber vorherigen Programmen der EU ist eine Akzentverschiebung festzustellen. Die Themen "Arbeitsbeschäftigung" und "Soziale Eingliederung", die gegenüber binnenmarktbezogenen Frage wie der Arbeitnehmermobilität bislang eher untergeordnet waren, erhalten jetzt ein höheres Gewicht.

Ihre Lösungsansätze für die Probleme in diesem Bereich fasst die Kommission unter den Begriffen "Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität" zusammen.

"Chancen" will die EU-Kommission vor allem durch eine verbesserte Mobilität von Arbeitnehmern und den Abbau diskriminierender Regelungen eröffnen.

"Zugangsmöglichkeiten" definiert Brüssel vor allem als Zugang zu Bildung, aber auch zu grundlegenden Dienstleistungen, insbesondere im Bereich Gesundheitsschutz.

Hinsichtlich der "Solidarität" wird vor allem auf die bereits bestehenden finanziellen Förderprogramme der Union verwiesen (Struktur- und Sozialfonds).

In der Vergangenheit hat die Kommission unter dem Blickwinkel des "Zugangs" auch die Lage am Arbeitsmarkt analysiert. Hierbei übt sie regelmäßig Kritik an mitgliedstaatlichen Regelungen zum Kündigungsschutz. Diese benachteiligten Arbeitslose und behinderten letztlich auch das Fortkommen der Beschäftigten.

Dieser Vorwurf wird in der aktuellen Agenda nicht mehr explizit erhoben. Dies bedeutet aber keinen Kurswechsel. Leitmodell der EU-Politik bleibt das Prinzip der "Flexicurity", eine Kombination aus einem flexibleren Arbeitsmarkt und einer sozialen Flankierung zur Erleichterung der Übergänge.

Reform der Europäischen Betriebsräte

Zu den aus Sicht der Führungskräfte wichtigsten Einzelmaßnahmen, die in Zusammenhang mit der Sozialagenda auf den Weg gebracht wurden, zählt die geplante Reform der Europäischen Betriebsräte.

Über diese Richtlinie, die Reformdiskussion und die dabei erhobenen Forderungen der europäischen Führungskräfteverbände wurde in Ausgabe 6 / 2008 dieses Newsletters ausführlich berichtet.

Seither haben sich neue, entscheidende Entwicklungen ergeben: Der Europäische Gewerkschaftsbund (EBG) und die europäische Arbeitgebervereinigung BusinessEurope, haben sich in Vorgesprächen nicht auf die Aufnahme formeller Verhandlungen über eine Reform einigen können. Der EU-Vertrag hätte es ihnen im Rahmen des "Sozialen Dialogs" ermöglicht, mit einem eigenen Vorschlag das Gesetzgebungsverfahren zu initiieren. Mit dem Scheitern der Verhandlungen ist das Initiativrecht wieder auf die Kommission übergegangen.

Der Anfang Juli vorgelegte Entwurf ist bei der europäischen Führungskräftevereinigung CEC, aber auch bei Business Europe und beim EGB auf deutliche Kritik gestoßen:

Die Forderung der CEC, die Vertretung von angestellten Führungskräfte besser zu gewährleisten, wurde nicht aufgegriffen.



Die Hauptforderung des EGB wurde ebenfalls nicht erfüllt. So soll es auch in Zukunft keinen Rechtsanspruch auf eine Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern an der Gründung der Europäischen Betriebsräte geben, ebenso wenig einen Anspruch auf eine direkte Vertretung von Gewerkschaftsvertretern in einem europäischen Betriebsrat.

BusinessEurope wendet sich gegen die geplante Ausweitung der Informationsrechte.

Der neue Entwurf betont insbesondere den Grundsatz einer rechtzeitigen Unterrichtung. Diese soll es dem Europäischen Betriebsrat ermöglichen, bereits im Vorfeld geplanter Standortentscheidungen eine Position zu entwickeln.

Fälle, in denen der Europäische Betriebsrat vor vollendete Tatsachen gestellt wurde, etwa bei der Schließung des Nokia-Werks in Bochum, dürften dazu beigetragen haben. Außerdem werden die Gegenstände der Unterrichtung durch die Arbeitgeber konkretisiert, was von deren Verbänden als bevormundend kritisiert wird.

Die Richtlinie wird im Rahmen des so genannten Mitentscheidungsverfahrens verabschiedet, das dem Parlament weitgehende Mitspracherechte einräumt. Für die CEC wird es daher in den nächsten Monaten darauf ankommen, die Abgeordneten davon zu überzeugen, dass Führungskräfte besondere Vertretungsbedürfnisse haben. Es darf nicht erneut dazu kommen, dass ihre Belange im Rahmen einer allgemeinen und unspezifischen Vertretung allgemeiner Arbeitnehmerinteressen schlichtweg untergehen.

Ebenfalls in Zusammenhang mit der Sozialagenda stehen die unlängst vorgelegten Richtlinienentwürfe für eine bessere Patientenmobilität (gezielte Inanspruchnahme medizinischer Leistungen im EU-Ausland) sowie für eine

Ausweitung der bestehenden Antidiskriminierungsrichtlinien auf den Bereich des gesamten Zivilrechts sowie auf Sozialsysteme.

Darüber hinaus plant die Kommission, die Ursachen und Wirkungen mehrerer Urteile des Europäischen Gerichtshofes zu prüfen ("Vikining-", "Laval-", "Rüfert-Entscheidungen"). Vor allem die europäischen Gewerkschaften haben geltend gemacht, dass durch diese Urteile die Balance zwischen Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit und Arbeitnehmerrechten zu Lasten der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gefährdet sei.

Über diese drei Themen berichten wir ausführlicher in der August-Ausgabe der ULA-Nachrichten (sie erscheint ab Anfang August unter www.ula.de).

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands. Rund 20 Mal pro Jahr informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen aus den Bereichen des Arbeits-, Steuer-, Sozial und Europarechts sowie über weitere für angestellte Führungskräfte wichtige Themen.

Der Deutsche Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel.

Seine Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufsbegleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung. Sie liefern ihren Mitgliedern aktuelle Informationen durch Broschüren, Merkblätter oder Newsletter und ihre Verbandszeitschriften. Seminare und Kooperationen mit Anbietern von für Führungskräfte besonders interessanten Dienstleistungen mit günstigen Sonderkonditionen für Mitglieder runden das Angebot der Verbände ab.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick:
www.vaa.de / www.die-fuehrungskraefte.de /
www.vga-koeln.de / www.vdl.de/ www.kdf-online.org
www.vbu-ev.de

Herausgeber:
Deutscher Führungskräfteverband (ULA)
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin
Telefon: 030 / 30 69 63-0, Fax: 030 / 30 69 63-13
info@ula.de * www.ula.de

Redaktion:
Andreas Zimmermann
Verantwortlich: Kay Uwe Berg