Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Rechte & Pflichten

ÜBERNAHME BÖRSENNOTIERTER UNTERNEHMEN

Sebastian Sick, Martin Göhler

Mai 2017

Das Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) regelt Übernahmeangebote für börsennotierte Unternehmen. Es soll ein faires Verfahren und einen Interessenausgleich zwischen Bieter und Zielgesellschaft sicherstellen. Der Themen-Kartenstapel erläutert die Vorgaben, die sich aus dem WpÜG ergeben, insbesondere mit Blick auf die Interessen und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmerschaft.

MF MITBESTIMMUNGS-FÖRDERUNG

MITBESTIMMUNGS-PORTAL

Inhalt

1	Wie sind Übernahmeverfahren gesetzlich geregelt?	3
2	Was ist ein „Übernahmeangebot“?	3
3	Was ist ein übernahmerechtlicher Squeeze-out?	3
4	Welche Pflichten treffen den Bieter?	4
5	Welche Pflichten treffen Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft?	4
6	Worauf ist bei einer Stellungnahme der Zielgesellschaft zu achten?	4
7	Welche Rolle kommt dem Betriebsrat der Zielgesellschaft zu?	5
8	Welche Rechte enthält das Betriebsverfassungsgesetz?	6
9	Können Verstöße gegen die Rechte des Betriebsrats sanktioniert werden?	7
10	Wie ist der Aufsichtsrat der Zielgesellschaft zu informieren?	7
11	Welche Rechte haben die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder der Zielgesellschaft?	7
12	Verhinderungsverbot: Welche Verhaltensregel gilt für Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft?	8
13	Gibt es Ausnahmen vom Verhinderungsverbot?	8
14	Welche weiteren Aspekte sind aus Arbeitnehmersicht bei Übernahmen zu beachten?	9
15	Weiterführende Informationen	10
Über die Autoren		11

1 Wie sind Übernahmeverfahren gesetzlich geregelt?

Das Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) regelt Übernahmeangebote von börsennotierten Unternehmen mit Sitz im Inland oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Sinn und Zweck des WpÜG ist es, Übernahmen einem insgesamt fairen Verfahren zu unterstellen, in dem Übernahmen weder verhindert noch gefördert werden sollen. Stattdessen soll ein gerechter Ausgleich zwischen den Interessen des Käufers („Bieter") und der zu übernehmenden Gesellschaft („Zielgesellschaft") und deren Aktionären sowie den betroffenen Arbeitnehmern geschaffen werden. Zu diesem Zweck enthält das WpÜG ein System aus verschiedenen Verhaltensregeln und Verfahrensrechten.

Dieser Kartenstapel behandelt die Rechte und Pflichten der Akteure bei Übernahmen börsennotierter Unternehmen. Er ermöglicht einen Einblick in die zentralen Vorgaben des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes, bei besonderem Fokus auf die Interessen der Arbeitnehmerschaft.

2 Was ist ein „Übernahmeangebot"?

Ein Übernahmeangebot ist ein öffentliches Kaufangebot, das mit dem Zweck abgegeben wird, die Kontrolle über die Zielgesellschaft zu erlangen. Dies ist mit dem Erwerb von mindestens 30% an der Gesellschaft gegeben (→ § 29 WpÜG). Im Gegensatz zum Konzernrecht (→ §§ 16, → 17 AktG) sind keine 50% erforderlich; denn bei börsennotierten Gesellschaften reichen aufgrund des hohen Streubesitzes und der meist geringen Hauptversammlungspräsenz 30% regelmäßig für eine Mehrheit in der Hauptversammlung aus. Bei einem Übernahmeangebot muss ein Mindestpreis angeboten werden, damit die Aktionäre die Möglichkeit haben, Anteile zu einem angemessenen Preis zu veräußern. Wer die 30-%-Schwelle überschreitet, ohne ein öffentliches Übernahmeangebot abgegeben zu haben, muss innerhalb von vier Wochen allen Aktionären ein öffentliches Pflichtangebot zum Erwerb der übrigen Aktien der Gesellschaft gemäß → § 35 WpÜG abgeben, um ihnen die gleiche Veräußerungsmöglichkeit einzuräumen, wie sie mit Übernahmeangebot bestanden hätte.

3 Was ist ein übernahmerechtlicher Squeeze-out?

Ein übernahmerechtlicher Squeeze-out (Engl. *Ausquetschen*) gemäß → §§ 39a, → 39b WpÜG ermöglicht es dem Mehrheitsaktionär, dem mindestens 95 % der Aktien gehören, Minderheitsaktionäre aus ihrer Gesellschafterstellung zu drängen. Ein Squeeze-out kann nur nach Abgabe eines Übernahme- oder Pflichtangebots durchgeführt werden, um jene Aktionäre, die dieses nicht angenommen haben, gegen ihren Willen auszuschließen. Der Ausschluss der Aktionäre erfolgt nicht per einzutragendem Hauptversammlungsbeschluss, sondern per Gerichtsbeschluss des zuständigen Landgerichts. Er muss binnen drei Monaten nach Ablauf der Annahmefrist

beantragt werden. Voraussetzung ist zudem eine angemessene Abfindung der Minderheitsaktionäre.

4 Welche Pflichten treffen den Bieter?

Der Bieter ist zunächst verpflichtet, der Zielgesellschaft die Entscheidung zur Abgabe eines Angebots unverzüglich und schriftlich mitzuteilen (→ § 10 WpÜG). Diese Veröffentlichungspflicht dient dazu, Insiderwissen zu vermeiden. Sie fördert damit die Transparenz sowie die Funktionsfähigkeit des Kapitalmarkts. Zudem muss der Bieter seinen zuständigen Betriebsrat über die Entscheidung zur Abgabe des Angebots informieren.

Unverzüglich nach Veröffentlichung des Angebots hat der Bieter dem Vorstand der Zielgesellschaft die sogenannte Angebotsunterlage zu übermitteln. Zugleich muss er die Angebotsunterlage seinem zuständigen Betriebsrat übermitteln (→ § 14 Abs. 4 WpÜG).

5 Welche Pflichten treffen Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft?

Nachdem der Bieter dem Vorstand der Zielgesellschaft die Entscheidung zur Abgabe eines Angebots mitgeteilt hat, unterrichtet der Vorstand den zuständigen (ranghöchsten) Betriebsrat unverzüglich über die Entscheidung des Bieters (→ § 10 WpÜG). Anschließend hat der Vorstand der Zielgesellschaft die eingereichte Angebotsunterlage unverzüglich seinem zuständigen Betriebsrat oder – sofern ein solcher nicht besteht – unmittelbar den Arbeitnehmern zu übermitteln (→ § 14 WpÜG).

→ § 27 WpÜG verpflichtet Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft dazu, zum Übernahmeangebot sowie zu jeder seiner Änderungen eine begründete Stellungnahme abzugeben. Diese Regelung soll ein Gegengewicht zur Angebotsunterlage schaffen und einer einseitigen Information des Bieters entgegenwirken. Nach dem sogenannten Transparenzgrundsatz müssen die Inhaber von Wertpapieren der Zielgesellschaft über genügend Zeit und ausreichende Informationen verfügen, um in Kenntnis der Lage über das Angebot entscheiden zu können. Die Gesamtschau von Angebotsunterlage und Stellungnahme ermöglichen den Wertpapierinhabern der Zielgesellschaft eine ausgewogene und aus verschiedenen Quellen gespeiste Information.

6 Worauf ist bei einer Stellungnahme der Zielgesellschaft zu achten?

– Die Stellungnahme muss auf die voraussichtlichen Folgen eines erfolgreichen Angebots eingehen: für die Zielgesellschaft, die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, für die Beschäftigungsbedingungen und die Standorte der Zielgesellschaft. Die Verpflichtung zur Abgabe einer

Stellungnahme nach ➔I § 27 WpÜG trifft Vorstand und Aufsichtsrat gleichermaßen. Insofern gibt es keine unterschiedlichen Anforderungen.

– Zudem sollten sich Vorstand und Aufsichtsrat zu Art und Höhe der angebotenen Gegenleistung äußern.

– Ebenfalls ist auf die vom Bieter verfolgten Ziele einzugehen.

– Soweit die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats Inhaber von Wertpapieren der Zielgesellschaft sind, sollte die Stellungnahme schließlich auf ihre Absicht eingehen, das Angebot anzunehmen.

– Die Stellungnahme ist in deutscher Sprache zu verfassen.

– Sie ist unverzüglich nach der Angebotsübermittlung zu veröffentlichen. Aus rechtlicher Sicht darf kein schuldhaftes Zögern vorliegen. Praktisch sollte die Veröffentlichung daher innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Aufgrund dessen dürfte regelmäßig eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung erforderlich sein. Neben der Veröffentlichung ist die Stellungnahme gleichzeitig dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln.

– Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Stellungnahmen setzt das WpÜG eine Orientierung am Interesse der Zielgesellschaft voraus (➔I § 3 Abs. 3 WpÜG). Nach der Gesetzesbegründung beinhaltet dieses Unternehmensinteresse "die Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer, des Gemeinwohls und der Gesellschaft insgesamt".

– Regelmäßig wird die Stellungnahme von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam abgegeben (= sogenannte „Gemeinsame Stellungnahme“). Bei Meinungsverschiedenheiten können Vorstand und Aufsichtsrat getrennte Stellungnahmen abgeben. Der Aufsichtsrat beschließt per Mehrheitsbeschluss (➔I § 108 AktG, § 29 MitbestG) über die Stellungnahme.

– In der Stellungnahme des Aufsichtsrats besteht auch die Möglichkeit auf abweichende Voten hinzuweisen. Aufsichtsratsmitglieder können ihre abweichenden Ansichten auch öffentlich äußern. Weigert sich die Aufsichtsratsmehrheit, diese abweichenden Ansichten in der Stellungnahme des Aufsichtsrats zu veröffentlichen, so können die Aufsichtsratsmitglieder dies gesondert tun.

7 Welche Rolle kommt dem Betriebsrat der Zielgesellschaft zu?

Der unterrichtete Betriebsrat des Zielunternehmens hat das Recht (nicht die Pflicht), eine vom Vorstand zu veröffentlichende Stellungnahme abzugeben. Der Betriebsrat ist hierbei an keine Frist gebunden. Dennoch ist eine zeitgleiche Veröffentlichung mit der Stellungnahme von Vorstand und Aufsichtsrat interessengerecht, da die Aktionäre mögliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft bei ihrer Entscheidung berücksichtigen können. Nach herrschender Meinung ist (sofern vorhanden) der Konzernbetriebsrat

zuständig, wenn die Konzernobergesellschaft das Zielunternehmen ist. Hierfür spricht, dass der gesamte Konzern von der Übernahme der Obergesellschaft betroffen ist. Um Rechtsunsicherheit zu vermeiden, empfiehlt es sich, den Konzernbetriebsrat und den Gesamtbetriebsrat einzubeziehen.

Der Vorstand kann die einzelnen Betriebsräte per Abschrift informieren. Das WpÜG sieht eine Unterrichtungspflicht, jedoch keine Beratungspflicht vor. Zu beachten ist: Die Beratungspflichten nach dem Betriebsverfassungsrecht bleiben hiervon unberührt (vgl. Fragen 8 und 14)

Der Vorstand hat die Stellungnahme des Betriebsrats seiner eigenen beizufügen und diese gemeinsam zu veröffentlichen. Diese Beifügungspflicht des Vorstandes ergibt sich aus ➔I § 27 Abs. 2 WpÜG. Erfolgt die Stellungnahme des Betriebsrates erst nach der Stellungnahme von Vorstand und Aufsichtsrat, so besteht eine nachträgliche Veröffentlichungspflicht.

Solange sich der Betriebsrat mit dem konkreten Inhalt der Angebotsunterlage auseinandersetzt, ist er bei der inhaltlichen Ausgestaltung seiner Stellungnahme frei. Er muss sich nicht auf Arbeitnehmerfragen beschränken und kann sich auch mit der Stellungnahme des Vorstandes auseinandersetzen. Zudem kann er sich für eine Annahme oder Ablehnung des Angebots aussprechen oder sich einer konkreten Handlungsempfehlung an die Aktionäre enthalten. Beim Abfassen seiner Stellungnahme kann der Betriebsrat sich von externen Sachverständigen beraten lassen.

Um Rechtsunsicherheit zu vermeiden, empfiehlt sich eine gemeinsame Stellungnahme von Konzernbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat.

8 Welche Rechte enthält das Betriebsverfassungsgesetz?

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) formuliert in ➔I § 106 Abs. 3 Nr. 9a das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung durch das Unternehmen im Wirtschaftsausschuss (und soweit ein solcher nicht besteht, gemäß ➔I § 109a BetrVG im Betriebsrat). Falls die Zielgesellschaft durch eine Übernahme zukünftig vom Bieter kontrolliert werden soll, ist darin eine wirtschaftliche Angelegenheit im Sinne des Gesetzes zu sehen. Dies setzt einen Kontrollerwerb des Bieters voraus, nach WpÜG also den Erwerb von mindestens 30% der Anteile des Unternehmens.

Die Unternehmensleitung hat bei der Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses alle Unterlagen vorzulegen, die Auskunft geben über den potenziellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftsfähigkeit des Unternehmens sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Dies gilt auch, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird. Auch bei der Übernahme börsennotierter Unternehmen kann nicht generell davon ausgegangen werden, dass eine solche Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses schon rechtzeitig erfolgt, wenn sie gleichzeitig mit der Mitteilung über die Entscheidung über die Angebotsabgabe oder der Zuleitung der Angebotsunterlage erfolgt. Eine rechtzeitige Unterrichtung setzt

voraus, dass der Wirtschaftsausschuss bereits vor Zusagen über Eckpunkte des Übernahmeangebots zu unterrichten ist.

9 Können Verstöße gegen die Rechte des Betriebsrats sanktioniert werden?

Verletzt der Bieter oder ein Organ der Zielgesellschaft die Verfahrensregeln des WpÜG, so handelt er bzw. es ordnungswidrig. Verstöße gegen die Informations- und Unterrichtungspflichten gegenüber der Arbeitnehmerschaft können nach ➔ § 60 WpÜG durch Bußgelder in Höhe von bis zu 200.000 Euro sanktioniert werden.

10 Wie ist der Aufsichtsrat der Zielgesellschaft zu informieren?

Das WpÜG enthält keine speziellen Regelungen zur Information des Aufsichtsrats. Daher gelten die allgemeinen Informationsregeln des Aufsichtsrats. Demnach hat der Vorstand den Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich zu unterrichten (Berichtspflicht aus „sonstigen wichtigen Anlässen“, ➔ § 90 Abs. 1 S. 3 AktG). Anschließend hat der Aufsichtsratsvorsitzende den Aufsichtsrat spätestens in der nächsten Aufsichtsratssitzung über die vom Vorstand zugeleiteten Berichte in Kenntnis zu setzen. Auf Wunsch sind jedem Aufsichtsratsmitglied die Berichte in Textform zu übermitteln. Die Übermittlung der Angebotsunterlage an die Aufsichtsratsmitglieder obliegt dem Aufsichtsratsvorsitzenden.

Ist eine ordentliche Sitzung aktuell nicht terminiert, wird regelmäßig eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung erforderlich sein, damit das Gremium seiner unverzüglichen Pflicht zur Stellungnahme nachkommen kann. Aus juristischer Sicht wird hier von einer Verpflichtung des Aufsichtsratsvorsitzenden zur Einberufung ausgegangen.

11 Welche Rechte haben die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder der Zielgesellschaft?

Die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder haben gegenüber dem Vorstand ein Fragerecht und können individuell einen Bericht an das gesamte Aufsichtsratsplenum anfordern (➔ § 90 Abs. 3 AktG). Zudem kann jedes Aufsichtsratsmitglied unter Angabe des Zwecks und der Gründe verlangen, dass der Aufsichtsratsvorsitzende unverzüglich den Aufsichtsrat einberuft. Regelmäßig dürfte ohnehin eine außerordentliche Sitzung des Aufsichtsrats aufgrund seiner Pflicht zur Stellungnahme erforderlich sein. Wurde eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung verlangt, muss diese innerhalb von zwei Wochen stattfinden. Wird dem Verlangen dennoch nicht entsprochen, kann das Aufsichtsratsmitglied unter Mitteilung des Sachverhalts und der Angabe einer Tagesordnung den Aufsichtsrat selbst einberufen (➔ § 110 Abs. 1 und 2 AktG).

12 Verhinderungsverbot: Welche Verhaltensregel gilt für Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft?

Der Gesetzgeber normiert in ➔ § 33 Abs. 1 S. 1 WpÜG ein grundsätzliches Verhinderungsverbot. Demnach darf der Vorstand nach der Veröffentlichung der Entscheidung zur Abgabe eines Angebots bis zur Veröffentlichung des Ergebnisses keine Handlungen vornehmen, durch die ein Erfolg der Übernahme verhindert werden könnte.

Der Gesetzgeber hat bei der Formulierung des ➔ § 33 Abs. 1 WpÜG auf die Aufnahme des Aufsichtsrates in den Gesetzeswortlaut verzichtet. Dadurch sollte betont werden, dass der Aufsichtsrat nicht dem Verhinderungsverbot unterliegen soll, wenn er gemäß ➔ § 33 Abs. 1 S. 2, 3. Alt. WpÜG gegenüber dem Vorstand über die Zulässigkeit von Abwehrmaßnahmen entscheidet (Tätigkeit als Verwaltungsorgan). Der Aufsichtsrat ist jedoch in den Fällen vom Verhinderungsverbot betroffen, in denen er als Kontrollorgan selbst initiativ wird. Hierzu zählen insbesondere:

- die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern – ➔ § 84 AktG
- die Festlegung der Vergütung des Vorstandes – ➔ § 87 AktG
- die Erteilung des Auftrages an den Abschlussprüfer – ➔ § 111 Abs. 2 S. 3 AktG
- die Vertretung der Gesellschaft gegenüber dem Vorstand – ➔ § 112 AktG

13 Gibt es Ausnahmen vom Verhinderungsverbot?

Das WpÜG enthält einige Ausnahmen vom Verhinderungsverbot.

Demnach sind solche Handlungen erlaubt, die auch ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter einer Gesellschaft vorgenommen hätte, die nicht von einem Übernahmeangebot betroffen wäre (➔ § 33 Abs. 1 S. 2, 1. Alt. WpÜG).

Auch die Suche des Vorstands nach einem konkurrierenden Angebot („White Knight“) ist kein Verstoß gegen das Verhinderungsverbot (➔ § 33 Abs. 1 S. 2, 2.Alt. WpÜG). Diese Ausnahme beruht auf der Annahme, dass sich ein durch die Suche nach einem konkurrierenden Angebot erzeugte Wettbewerb positiv auf den Angebotspreis auswirkt.

Eine weitere Ausnahme stellen Abwehrmaßnahmen des Vorstandes dar, die durch einen Vorratsbeschluss der Hauptversammlung gedeckt sind (➔ § 33 Abs. 2 WpÜG). Hierunter sind Ermächtigungsbeschlüsse der Hauptversammlung zu verstehen, die vor Ankündigung des Übernahmeangebots gefasst worden sind. Derartige Beschlüsse bedürfen einer Mehrheit von mindestens 75 % des vertretenen Kapitals, falls die Satzung nicht größere Mehrheiten verlangt.

Von ➔ § 33 Abs. 2 WpÜG nicht umfasst, jedoch allgemein anerkannt sind zudem sogenannte Ad-hoc-Beschlüsse der Hauptversammlung, die nicht vor, sondern während einer Übernahmesituation gefasst werden können. Nach ➔ § 16 Abs. 4 WpÜG gelten erleichterte Regeln für Form und Frist einer solchen Hauptversammlung. Für die Ad-hoc-Beschlüsse gelten nur die allgemeinen aktienrechtlichen Mehrheitserfordernisse; nicht jedoch gilt die in ➔ § 33 Abs. 2 S. 3 WpÜG enthaltene Erfordernis einer Dreiviertelmehrheit. Zudem müssen sich die beschlossenen Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der Hauptversammlung befinden. Zu dem Kreis solcher Maßnahmen zählen beispielsweise:

- die Vornahme von Kapitalerhöhungen – ➔ §§ 182, 186 AktG
- die Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien – ➔ § 71 AktG
- die Ermächtigung zur Ausgabe von Wandel- und Gewinnschuldverschreibungen – ➔ § 221 AktG
- die Durchführung von strukturändernden Maßnahmen i. S. d. sogenannten Holzmüller-Gelatine-Rechtsprechung.

Möchte der Vorstand seine Handlungen auf eine solche Ermächtigung stützen, bedarf es hierzu der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Abschließend sind solche Handlungen vom Verhinderungsverbot ausgenommen, die sich außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Hauptversammlung befinden, denen der Aufsichtsrat der Zielgesellschaft aber zugestimmt hat (➔ § 33 Abs. 1 S. 2, 3. Alt. WpÜG). Zu denken ist hier vor allem an die Abgabe eines Gegenangebots auf Aktien des Bieters („Pac-Man defense“) oder die Verweigerung der Zustimmung zur Übertragung vinkulierter Namensaktien.

Auf die Pflichten von Vorstand und Aufsichtsrat weist auch der ➔ Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner Ziffer 3.7 hin. Im Falle eines Übernahmeangebots regt der Kodex an: Der Vorstand der Zielgesellschaft sollte eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen, in der die Aktionäre über das Übernahmeangebot beraten und bei Bedarf über gesellschaftsrechtliche Maßnahmen beschließen können. Aufgrund der Formulierung "sollte" macht der Kodex deutlich, dass es sich hier nur um eine Anregung handelt, von der ohne Offenlegung abgewichen werden kann.

14 Welche weiteren Aspekte sind aus Arbeitnehmersicht bei Übernahmen zu beachten?

- Ob die Vorschriften des WpÜG überhaupt anzuwenden sind, hängt entscheidend davon ab, ob tatsächlich nur eine reine Anteilsübernahme stattfindet (= Beteiligung durch Übernahme von Anteilen bzw. Aktien, wobei das Unternehmen fortbesteht). Bei einer Verschmelzung mehrerer Unternehmen (wodurch sie zu einem Unternehmen werden) wären nicht die Vorschriften des WpÜG alleine, sondern zusätzlich diejenigen des Umwandlungsgesetzes (UmwG) anwendbar.

– Einer Unternehmensübernahme folgend werden regelmäßig Betriebe umstrukturiert. Bei den damit verbundenen Betriebsübergängen sind alle üblichen Rechte aus dem Betriebsverfassungsrecht zu beachten.

– Aus Restrukturierungen und Konzernbildungen können sich immer Konsequenzen für die Mitbestimmungsorgane ergeben. Hierbei ist vor allem an die Rolle und den Bestand der Aufsichtsräte oder die Betriebsratsstruktur zu denken. Im Rahmen von Konzernierungen (= Zielgesellschaft wird zu Tochtergesellschaft im Konzern) finden häufig Rechtsformwechsel statt (z. B. von AG in GmbH). Diese führen zu einer Änderung der Unternehmensverfassung und mitunter zu schwächeren Rechten der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat.

– Schließlich kann es im Rahmen von Übernahmen auch zum Abschluss eines Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags kommen. Dabei sind die Folgen für die jeweiligen Unternehmen sowie mögliche Zustimmungspflichten der Hauptversammlung und möglicherweise des Aufsichtsrats zu berücksichtigen.

15 Weiterführende Informationen

→I Das Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG)

→I Das Aktiengesetz (AktG)

→I Zum Risikobegrenzungsgesetz von 2008

→I Praxisblatt zu Finanzinvestoren

Böckler Seminar für Aufsichtsräte: →I Fusionen und Übernahmen: Wie managen Unternehmen M & A Transaktionen?

Über die Autoren

Dr. Sebastian Sick, LL.M.Eur., leitet ein Referat Wirtschaftsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung und ist Rechtsanwalt. Er berät Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten zu Fragen des (europäischen) Gesellschafts- und Mitbestimmungsrechts und der Corporate Governance. Unter anderem ist er Mitglied des Aufsichtsrats der SAP SE.

Kontakt: Sebastian-Sick@boeckler.de

Martin Göhler studiert Rechtswissenschaften an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg und arbeitet als studentische Hilfskraft im Justitiariat der IG Metall. Vor seinem Studium hat er eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der HSBC Trinkaus & Burkhardt AG in Düsseldorf abgeschlossen.

Kontakt: Martin.Goehler@me.com

Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis. Die Reihe "Wissen kompakt" bietet im Kartenstapel-Format anschaulich und komprimiert aufbereitete Hintergrundinformationen zu aktuellen Themen.

Online-Fassung und weitere Themen unter www.mitbestimmung.de/wissen-kompakt

Kontakt:
Michael Stollt
Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
mitbestimmungsportal@boeckler.de

Hans-Böckler-Stiftung
Mai 2017