
EVELYN REGNER



Informationen für MeinungsbildnerInnen

EU-Unternehmensrecht: Wenn Unternehmen in der EU umziehen

Europa darf kein Selbstbedienungsladen für Konzerne sein, wo sie sich die niedrigsten Steuern, die billigsten Sozialabgaben und die schwächsten Arbeitnehmerrechte aussuchen. Mit der neuen EU-Richtlinie für grenzüberschreitende Umwandlungen, Fusionen und Spaltungen ist Evelyn Regner als Chefverhandlerin ein großer Schritt im Kampf gegen künstliche Unternehmenskonstrukte, wie Briefkastenfirmen gelungen.

Firmenkonstruktionen, die nur am Papier entstehen, damit weniger Steuern oder Sozialabgaben bezahlt werden, oder die missbräuchlich die Rechte der ArbeitnehmerInnen umgehen, müssen in Zukunft von den Mitgliedstaaten verboten werden.

Warum brauchen wir dafür Regeln?

✓ *Niederlassungsfreiheit von Unternehmen regulieren*

Aufgrund der Niederlassungsfreiheit als eine der vier Grundfreiheiten der EU haben Unternehmen in der EU das Recht, in einen anderen Mitgliedstaat umzuziehen und ihren Firmensitz zu ändern. Ein österreichisches Unternehmen kann sich beispielsweise per Mausklick ins estnische Handelsregister eintragen lassen, selbst wenn die eigentliche wirtschaftliche Tätigkeit weiterhin in Österreich entfaltet wird und nicht in Estland. Bisher hatte Österreich keine rechtliche Handhabe um einen solchen Umzug zu verhindern, selbst wenn das einzige Ziel der Verlegung die Minimierung von Unternehmenssteuern, Sozialabgaben oder die Umgehung von Arbeitsrecht ist.

✓ ***Starke Sicherheiten für alle Stakeholder***

Zum ersten Mal wird es Regeln für Unternehmen geben, die in Europa ihren Sitz in ein anderes EU-Land verlegen, sich also in eine Rechtsform des Ziellandes umwandeln oder sich in mehreren Mitgliedstaaten aufspalten. Gleichzeitig werden die bestehenden Regeln für Fusionen/Verschmelzungen von Unternehmen erneuert. Wichtig ist, dass endlich ein klares und rechtssicheres Verfahren geschaffen wird, das von Unternehmen und Mitgliedstaaten eingehalten werden muss und in dem die ArbeitnehmerInnen und ihre Rechte, die von einem solchen Umzug am meisten betroffen sind, geschützt werden.

✓ ***Sicherung von Information und Konsultation der ArbeitnehmerInnen - rechtzeitig und umfassend***

Bei der „echten Unternehmensmobilität“ geht es vor allem darum, dass die Informations- und Konsultationsrechte der Beschäftigten gesichert sind, wenn Unternehmen über die Grenze gehen. Sie sind von solchen Verlagerungen am meisten betroffen, ihre Jobs und ihre Rechte sind in Gefahr, deshalb müssen sie in allen Verfahrensschritten und vor allen Entscheidungen rechtzeitig im Vorfeld informiert und angehört werden.

✓ ***Schutz der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen***

Die nach nationalem Recht bestehenden Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen müssen bei jedem „Umzug“ des Unternehmens auf hohem Niveau geschützt werden. Unternehmen dürfen ihren Gang über die Grenze in der EU nicht missbrauchen, um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen auszuhöhlen. Besonders die Beteiligung im Aufsichtsrat braucht Schutz. Nach dem neuen EU-Unternehmensrecht braucht es als nächsten Schritt eine EU-weite Richtlinie zur Arbeitnehmermitbestimmung in den Leitungsorganen Europäischer Unternehmen.

✓ ***Entstehung von Briefkastenfirmen verhindern***

Wir sehen in vielen Bereichen, bei Entsendungen im Transportsektor, im Flugverkehr oder im Bausektor, wie Unternehmen künstliche Konstrukte (Briefkastenfirmen) bilden, um damit systematisch die Rechte der Arbeitnehmer zu umgehen, ihre Löhne zu drücken oder Sozialabgaben zu sparen. Das neue EU-Unternehmensrecht muss verhindern, dass große Konzerne mit juristischen Tricks im Gesellschaftsrecht Ihren Wettbewerb auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen austragen.

Deshalb wird erstmals in alle Verfahren einer Unternehmensverlegung eine starke, verpflichtende Anti-Missbrauchsklausel eingeführt. Die Mitgliedstaaten müssen beim Weg- oder Umzug eines ihrer Unternehmen prüfen, ob dadurch nationale Gesetze, insbesondere ArbeitnehmerInnenrechte, oder die Zahlung von Steuern oder Sozialabgaben, missbräuchlich umgangen werden oder ob der Umzug in betrügerischer oder krimineller Absicht erfolgt.

Was konnte Evelyn Regner als Chefverhandlerin erreichen?

- ✓ **Die Informations- und Konsultationsrechte der Beschäftigten sind in allen drei Restrukturierungsverfahren durch Einführung eines neuen Artikels garantiert**

Die Informations- und Konsultation der Beschäftigten muss rechtzeitig vor der grenzüberschreitenden Restrukturierung gestartet werden. Auf jeden Fall müssen die ArbeitnehmerInnen bereits im Vorfeld der Veröffentlichung des Verlegungsplans (*Draft Terms*) und im Rahmen seiner Erstellung, sowie zur Erstellung des Berichts an die Gesellschafter und ArbeitnehmerInnen, informiert und konsultiert werden. Ergänzend dazu bekommen die Beschäftigten folgende neuen Rechte durch die Richtlinie:

1. Das **Recht auf einen detaillierten Bericht**, der die Auswirkungen der grenzüberschreitenden Restrukturierung auf das Beschäftigungsverhältnis

(Bezahlung, Arbeitsplatz, Vertretung, usw.) und die Niederlassung (Ort des Firmensitzes, Ausstattung der Anlagen oder der Betriebsstandorte) darlegt

2. Das Recht **zum Bericht eine Stellungnahme abzugeben**
 3. Das Recht, den Verlegungsplan zu **kommentieren**.
 4. Das Recht auf eine **begründete Antwort** des Managements auf ihre Stellungnahmen und Kommentare **vor** der **Entscheidung über die Verlegung**
- ✓ Den ArbeitnehmerInnenvertretungen müssen genügend **Ressourcen** zur Verfügung gestellt werden, diesen Aufgaben nachzukommen.
 - ✓ Klarstellung, dass neben den Betriebsräten nach nationalem Recht, auch bestehende **Europäischen Betriebsräte und SE-Betriebsräte einbezogen** sind.
 - ✓ Klarstellung, dass **anwendbare Kollektivverträge** weiterhin berücksichtigt werden
 - ✓ **Besserer Schutz der Unternehmensmitbestimmung:**
 - Zum besseren Schutz der nationalen Mitbestimmung und um ein „Einfrieren“ des mitbestimmungslosen Zustands durch den Um-/Wegzug des Registersitzes des Unternehmens zu verhindern, wird künftig nicht auf die nationale Schwelle, sondern auf 4/5 davon abgestellt, um die Verhandlungen für die Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat auszulösen.
 - Erfolgt nach dem Umzug innerhalb eines Landes eine Folge-Umwandlung, Verschmelzung oder Spaltung des Unternehmens wird die bestehende Mitbestimmung **für weitere vier Jahre garantiert**.
 - ✓ **Die Forderung nach einer EU-weiten Richtlinie für die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen in den Leitungsorganen von Unternehmen** ist im Text enthalten. Nur so könnten wir künftig langfristig die EU-weite Mitbestimmung im Aufsichtsrat, verankern.
 - ✓ **Entscheidung über grenzüberschreitenden Umzug durch zuständige nationale Stelle im Herkunftsland**

Verantwortlich für die Prüfung der grenzüberschreitenden Restrukturierung ist die zuständige nationale Stelle im Herkunftsland des Unternehmens, in Österreich ist das das Firmenbuchgericht.

Es prüft also jenes Land, das ein echtes Interesse an einer ordentlichen Prüfung hat, damit das Unternehmen bleibt, und dort weiterhin Steuern und Sozialabgaben bezahlt und die Beschäftigten schützt.

Für die Prüfung muss das Unternehmen den Verlegungsplan, den Bericht an Gesellschafter und ArbeitnehmerInnen und alle dazu eingegangenen Stellungnahmen, sowie zusätzliche Informationen über die Anzahl der Beschäftigten, Tochterfirmen und deren geografische Lage übermitteln.

Die zuständige Stelle hat die Möglichkeit sich mit anderen relevanten Behörden im Herkunftsland sowie im Zielland auszutauschen um eine Gesamtbewertung vorzunehmen.

✓ **Verpflichtende Anti-Missbrauchsklausel - Schutz vor Missbrauch**

Hat die zuständige Behörde ernste Zweifel und befürchtet, dass Missbrauch vorliegt, muss sie künftig bei allen drei grenzüberschreitenden Verlegungsverfahren prüfen, ob durch den Gang über die Grenze nationale oder EU-Gesetze, wie etwa Arbeitnehmerrechte, die Zahlung von Steuern oder Sozialabgaben, **missbräuchlich umgangen werden oder ob betrügerische oder kriminelle Zwecke verfolgt werden.** Ist das der Fall, dürfen sie für den grenzüberschreitenden Umzug keine Genehmigung ausstellen.

Das bedeutet: ***Will ein Unternehmen sein Recht umzuziehen missbrauchen um Arbeits- oder Steuerrechte zu umgehen, oder um kriminelle Handlungen durch Briefkastenfirmen zu verschleiern, muss der Weg- oder Umzug verboten werden.***

Bei der Beurteilung, ob Missbrauch vorliegt, soll die zuständige Stelle mehrere Faktoren beachten:

- Grund des Umzugs, Sektor, Investment, Zusammensetzung der Bilanz, Umsatz, Gewinn, Verlust, Steuersitz, Vermögen und Sitz des Vermögens, sowie Ausstattung
- Zahl der Beschäftigten, deren gewöhnlicher Arbeitsort und von einzelnen Gruppen von Beschäftigten, Zahl der nach der Entsende-Richtlinie entsandten ArbeitnehmerInnen, Zahl der Beschäftigten die gleichzeitig nach der VO zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme (VO 883/2004) in mehreren Mitgliedstaaten arbeiten
- Ort wo die Sozialabgaben für die Beschäftigten zu entrichten sind
- die erwarteten Geschäftsrisiken vor und nach der Umstrukturierung
- die Art der Arbeitnehmermitbestimmung,
- besonders, wenn diese bei 4/5 der nationalen Schwelle ausgelöst wurde.

All diese Faktoren können Hinweise auf missbräuchliche Umgehung nationalen Rechts darstellen und könnten der nationalen Stelle bei der Beurteilung helfen.

✓ **Nachträgliche Kontrolle von Missbrauch nach der Restrukturierung**

Wenn missbräuchliche oder betrügerische Unternehmensstrukturen erst nach der Umstrukturierung entdeckt werden, können die Behörden effektive, proportionale und abschreckende Strafen setzen.

✓ **Mehr Transparenz**

Der Verlegungsplan (Umwandlungs- Verschmelzungs- oder Spaltungsplan) muss veröffentlicht werden. Zusätzlich müssen Unternehmen bei Umwandlungen die Subventionen und Förderungen, die sie in den letzten fünf Jahren erhalten haben, veröffentlicht werden, um aufzuzeigen welche Unternehmen zuerst öffentliche Mittel in Anspruch nehmen nur um im nächsten Moment wegzuziehen und ihre Beschäftigten im Rahmen von „Umstrukturierungen“ zu kündigen.