

Stellungnahme des DGB zum Gesetzentwurf

**zur Umsetzung der
Richtlinie 2004/25/EG des
Europäischen Parlaments
und des Rates vom 21.
April 2004 betreffend
Übernahmeangebote
(Übernehmerichtlinie-
Umsetzungsgesetz)**



Vorbemerkungen

Mit dem vorliegenden Entwurf soll die Richtlinie betreffend Übernahmeangebote (RL 2004/25/EG) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 in deutsches Recht umgesetzt werden. Durch den Erlass der Übernehmerichtlinie müssen bestimmte bestehende einzelstaatliche Unterschiede im Recht der Unternehmensübernahmen angepasst werden.

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass nach dem vorliegenden Entwurf das Wertpapier- und Übernahmegesetz (WpÜG) nur dort angepasst und ergänzt werden soll, wo dies erforderlich ist und ansonsten am deutschen Übernahmegesetz festgehalten werden soll.

Der DGB hat sich in der Auseinandersetzung um Regelungen zu Unternehmensübernahmen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene stets dafür eingesetzt, eine angemessene Arbeitnehmerbeteiligung, die Information, Konsultation und Mitbestimmung umfasst zu sichern. Dies beinhaltet auch den „Zielunternehmen“, also den Unternehmen, denen ein Übernahmeangebot gilt, ausreichende Möglichkeiten einzuräumen, der Übernahme ggf. mit Abwehrmaßnahmen entgegenzutreten, um so ihr eigenes Unternehmensinteresse zu wahren. Aus Sicht des DGB war dies mit der geltenden Vorschrift des § 33 WpÜG erreicht worden.

Ferner hatte der DGB sich dafür stark gemacht, ein „level-playing-field“ bei Unternehmensübernahmen zwischen den EU-Mitgliedstaaten und den USA zu erreichen. Dieses vom DGB verfolgte Ziel des „level-playing-field“ für Unternehmensübernahmen ist mit der Richtlinie nicht erreicht worden, dies ist bei der Umsetzung zu beachten.

Den Bemühungen des DGB liegt der Gedanke zugrunde, dass es bei der Übernahme von Unternehmen um die Wahrung unterschiedlicher schutzwürdiger Interessen geht und nicht allein um den Shareholder-Value-Gedanken. Entscheidend ist auch, wie sich die Übernahme auf die Beschäftigungssituation auswirkt und welche Folgen sie für die betroffenen Standorte haben wird. Die Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen gehört zum unmittelbaren Unternehmensinteresse der Zielgesellschaft. Sie muss in ausreichender Weise einbezogen und beachtet werden, i. S. des betroffenen Unternehmens, aber auch mit Blick auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Bei einer einseitigen Shareholder-Value-Orientierung besteht oftmals die Gefahr negativer arbeitsmarktpolitischer Folgen, wie etwa der Kostensenkung durch Rationalisierung oder des Arbeitsplatzabbaus durch Outsourcing. Mit adäquaten Abwehrmaßnahmen kann es gelingen, bei Übernahmen die verschiedenen Interessen gegeneinander abzuwägen. Auf die grundsätzliche Möglichkeit der Abwehrmaßnahmen legt der DGB besonderes Gewicht.

Im Einzelnen wird wie folgt Stellung genommen:

Anwendungsbereich

Aufgrund der Richtlinie ist eine Neufassung des Anwendungsbereichs in § 1 WpÜG erforderlich.

§ 1 Abs. 2 des Entwurfs konkretisiert den Anwendungsbereich dahingehend, dass das WpÜG künftig auf Zielgesellschaften mit Sitz im Inland, deren Wertpapiere ausschließlich im Ausland zum Handel an einen organisierten Markt im europäischen Wirtschaftsraum zugelassen sind, nur noch hinsichtlich der gesellschaftsrechtlichen Fragen Anwendung findet.

Die dann in § 1 Abs. 2 des Entwurfs zum WpÜG aufgeführte Auszählung ist zu ergänzen um:

- die Unterrichtung der Arbeitnehmer der Bietergesellschaft (§ 10 Abs. 5 Entwurf WpÜG),
- Handlungen des Vorstands **und des Aufsichtsrats** der Zielgesellschaft (§ 33 Abs. 1 WpÜG).

Optionsmodell, hier: Opt-out

Der DGB begrüßt, dass der Entwurf von der Opt-out-Regelung Gebrauch macht, indem § 33 Absätze 1 und 2 WpÜG erhalten bleiben. Mit dieser Vorschrift wurden Abwehrmaßnahmen gegen Unternehmensübernahmen erlaubt, die sowohl Maßnahmen des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrats als auch Maßnahmen aufgrund von Vorratsbeschlüssen der Hauptversammlung umfassen.

Da mit der Übernehmerichtlinie ein level-playing-field nicht erreicht wurde, müssen die im deutschen Gesetz aufgeführten Abwehrmaßnahmen erhalten bleiben, damit deutsche Unternehmen sich vor feindlichen Unternehmensübernahmen schützen können. In diesem Zusammenhang spielt auch der Aspekt, dass Unternehmensübernahmen nicht immer gesamtwirtschaftlich sinnvoll sind, eine bedeutende Rolle.

Der DGB hat sich deshalb stets gegen eine strikte Neutralitätspflicht im Falle von Unternehmensübernahmen ausgesprochen.

Der DGB begrüßt ferner, dass die in der Übernehmerichtlinie entwickelte Durchgriffsregel nicht in nationales Recht umgesetzt werden soll.

Die Durchgriffsregel setzt die in einem Mitgliedstaat bestehenden Übernahmehindernisse während der Annahmefrist außer Kraft, sofern

der Bieter über 75 % oder mehr des stimmberechtigten Kapitals verfügt.

Die Durchgriffsregel baut aber nur einen Teil der bestehenden Übernahmehindernisse ab und ist deshalb nicht geeignet, ein level-playing-field zu schaffen.

Ziel der Durchgriffsregel ist Unternehmensübernahmen zu fördern. Bei Übernahmen müssen aber auch die Interessen der Stakeholder und nicht nur eine hohe Rendite für Shareholder berücksichtigt werden.

Aus den genannten Gründen begrüßt der DGB, dass bei der Umsetzung der Übernehmerichtlinie in deutsches Recht von der in der Richtlinie eingeräumten Opt-out-Regelung Gebrauch gemacht werden soll, indem die Nichtanwendung der Art. 9/11 der Übernehmerichtlinie vorgesehen wird.

Optionsmodell, hier: Optin-in

Die Übernehmerichtlinie schreibt in Art. 12 Abs. 2 zwingend vor, dass Mitgliedstaaten die von der Opt-out-Regelung Gebrauch machen, den Unternehmen mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet die unwiderrufliche Wahlmöglichkeit einräumen müssen, Art. 9 Abs. 2 und 3 (Neutralitätspflicht) und/oder Art. 11 (Durchgriffsregel) anzuwenden. Somit können deutsche Unternehmen nach dem Willen der Richtlinie in ihrer Satzung freiwillig regeln, dass sie auf jegliche Abwehrmaßnahmen im Falle einer Unternehmensübernahme verzichten und/oder die Durchgriffsregel anwenden.

Der DGB hat diese Opt-in-Klausel stets kritisiert, weil sie Unternehmen dazu veranlassen könnte, sich nicht gegen Übernahmen zu schützen, um an der Börse höher bewertet zu werden. Da Unternehmen ihre Abwehrmaßnahmen künftig offen legen müssen, können Fonds auf diese noch genauer reagieren. Durch diese Regelung wird bei der Bewertung von Unternehmen der kurzfristige Aktiengewinn belohnt und langfristige Unternehmensstrategien dem Kapitalmarkt untergeordnet. Der DGB hält dies für gesamtwirtschaftlich verfehlt, insbesondere unter Beachtung der Vorgehensweise der Hedge-Fonds in jüngster Vergangenheit.

Der deutsche Gesetzgeber ist jedoch nach der Übernehmerichtlinie verpflichtet, das individuelle Opt-in für Gesellschaften umzusetzen, ihm bleibt lediglich die Möglichkeit den Unternehmen die Wahlmöglichkeit zu lassen, ob sie die Neutralitätspflicht oder die Durchgriffsregel für ihr Unternehmen anwenden wollen. Der vorliegende Entwurf räumt den Unternehmen aber beide Möglichkeiten ein.

Der DGB spricht sich deshalb dafür aus, dass sich der Gesetzgeber auf eine Wahlmöglichkeit für die Unternehmen beschränkt, d.h. entweder kann das Unternehmen sich für die Neutralitätspflicht aussprechen oder für die Durchgriffsregel.

Vorbehalt der Gegenseitigkeit

Der Entwurf sieht vor, dass die Hauptversammlung eines deutschen Unternehmens, das sich für ein Opt-in im vorgenannten Sinne entschieden hat, beschließen kann, dass sie im Falle einer Übernahme an diese Satzungsvorschrift nicht gebunden ist, wenn für den Bieter keine entsprechende Bestimmung gilt. Diese Reziprozitätsregel gilt unabhängig davon, ob es sich um einen Bieter aus einem Staat des europäischen Wirtschaftsraums oder aus einem Drittstaat handelt.

Der DGB begrüßt diese Vorschrift, da mit der Reziprozitätsregel das Ziel des level-playing-fields für Unternehmensübernahmen näher rückt.

Da die Opt-out-Klausel auf Druck der Mitgliedstaaten in die Richtlinie aufgenommen wurde, ist davon auszugehen, dass viele europäische Länder diese in ihr nationales Recht umsetzen werden. Wie viele Unternehmen die Opt-in-Klausel in Anspruch nehmen werden, ist derzeit nicht abzusehen.

Deshalb wird mit der Reziprozitätsregel eine Art Waffengleichheit zwischen der Bieter- und Zielgesellschaft hergestellt.

Fazit

Der vorliegende Entwurf zur Umsetzung der Übernahmerichtlinie ist weitestgehend gelungen. Der Hauptkritikpunkt des DGB konzentriert sich darauf, dass den nationalen Unternehmen sowohl die Möglichkeit eingeräumt wird im Falle einer Übernahme auf Abwehrmaßnahmen zu verzichten als auch für ihr Unternehmen die Durchgriffsregel zu beschließen.