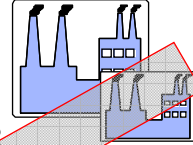


Ablaufschema einer Fusion 1

Erste Phase

- Problemanalyse – Fusion als Lösung
- Fusionspartner aussuchen
- Beratung über einen Interessenausgleich – BR/GBR
- Abstimmung im Aufsichtsrat
- Kontaktaufnahme mit Fusionspartner
- Abschluss eines Kooperationsvertrages, ggf. eventuell
- Info an die Beschäftigten



Regelungen nach dem
Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)

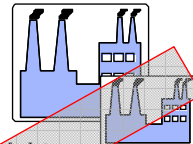
- Entwicklung eines Wirtschaftlichkeitskonzeptes

- Art der Fusion (Annahme/ Neubildung)
wer übernimmt? Neuer Firmenname)
- Neue Unternehmensorganisation – Hauptverwaltung etc.
- Personalbedarf, Besetzung von Führungspositionen
- Austauschverhältnis für Gesellschafter
- „Angleichung“ des Personal- und Sozialbereichs
- Terminplan

Ablaufschema einer Fusion 2

Erste Phase

- Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen
/Interessenausgleich / Sozialplan
- Erarbeitung eines Verschmelzungsvertrages
- Erarbeitung und Abschluss von Verschmelzungsberichten
- Verschmelzungsprüfung (Wirtschaftsprüfer)



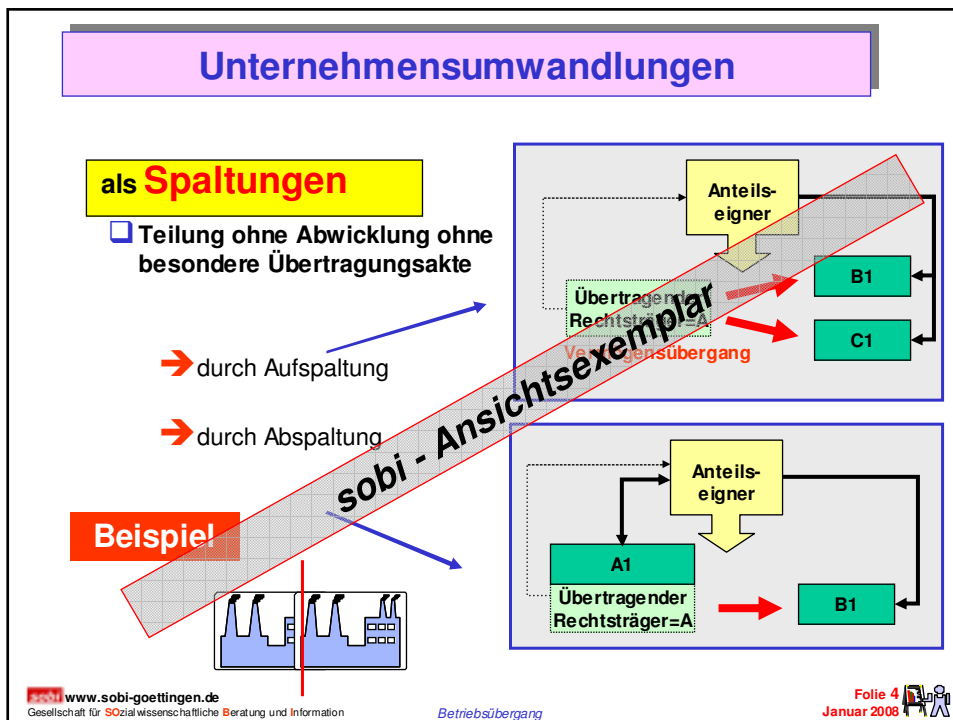
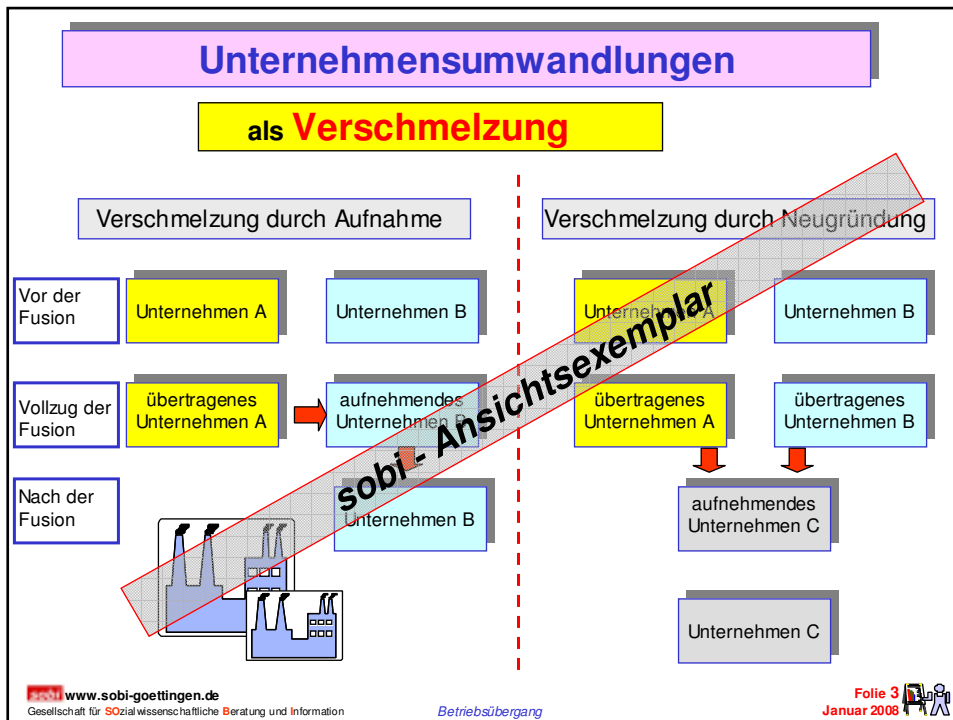
Zweite Phase

- Beschlussfassung der Gesellschafter
- Anmeldung der Verschmelzung zur Eintragung im
Handelsregister / Gesellschaftsregister
- Eintragung und Bekanntmachung der Verschmelzung

Dritte Phase

- Organisatorischer Vollzug der Verschmelzung
- Veränderungen im GBR
- Falls möglich Neuwahl der AN Vertreter im Aufsichtsrat

Regelungen nach dem
Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)



Unternehmensumwandlungen

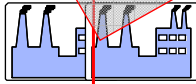
als Spaltungen

- Teilung ohne Abwicklung ohne besondere Übertragungsakte

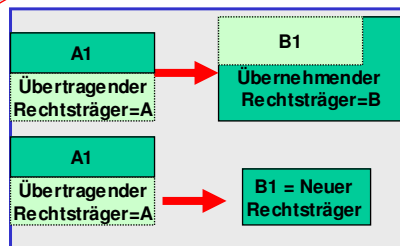
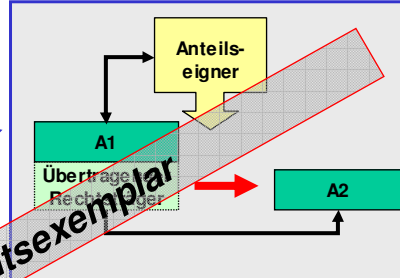
→ durch Ausgliederung

Spaltung mit Übertragung

- auf einen bestehenden Rechtsträger
 - zur Aufnahme
- auf neuen Rechtsträger
 - zur Neugründung



Beispiel

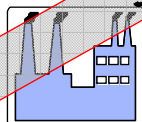


Unternehmensumwandlungen

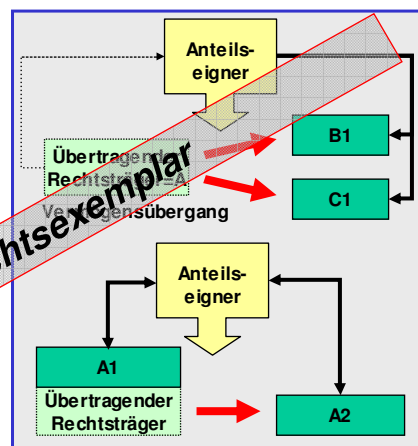
als Vermögensübertragungen

- Vollübertragung

- Teilübertragung



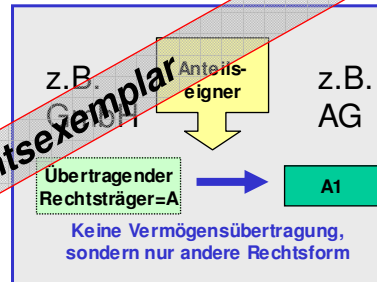
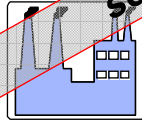
Beispiel



Unternehmensumwandlungen

als **Formenwechsel**

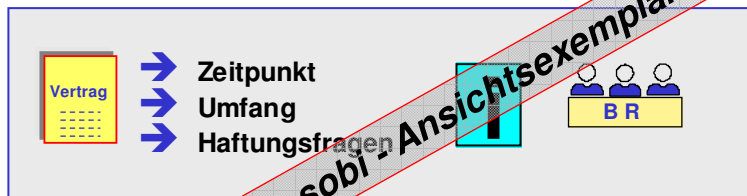
- bei dem die rechtliche und wirtschaftliche Identität der Rechtsträger fortbesteht
- und nur die Rechtsform sich ändert



Beispiel

Pflichten gegenüber Betriebsrat und ArbeitnehmerInnen

- Der Betriebsrat hat nach § 80 und § 111 BetrVG Anspruch auf Einsichtnahme in die Verträge, die den Betriebsübergang regeln, unter anderem



Diese Vorschriften sind in umfangreicher Rechtsprechung durch BAG und EuGH ausgelegt worden

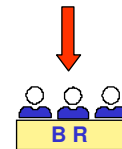
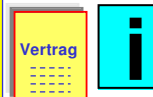
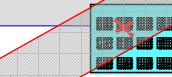
Informationsrechte bei Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung

Spätestens einen Monat vor der beschließenden
Versammlung der Anteilseigner

muss der Vertragsentwurf für eine(n)

- Verschmelzung
- Unternehmensspaltung
- Vermögensübertragung
- Formwandel

dem Betriebsrat (GBR, WiA) zugeleitet werden

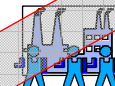


Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)
Betriebsübergang

Vorlage kompletter Unterlagen zur Unternehmensumwandlung

Der Vertrag muss die Folgen der Umwandlung für die
Arbeitnehmer und ihre Vertretungen regeln
Insbesondere muss erkennbar sein,

- welche Planungen daraus folgen
- ob Organisationsformen geändert werden
- ob Arbeitsplätze abgebaut werden
- ob sich die Struktur und die Zahl der AN-Vertretungen ändern



Der ganze Vertragstext muss
den AN-Vertretern zugeleitet
werden, nicht nur einzelne Auszüge



Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)
Betriebsübergang

AN-INFO vor Wirksamwerden einer Umwandlung

Bei der Anmeldung der Umwandlung im Handelsregister muss nachgewiesen werden, dass die AN-Vertreter informiert worden sind



Die Anmeldung im Handelsregister soll untersagt werden, wenn

→ der Umwandlungsvertrag den AN-Vertretern nicht vorgelegt worden ist



→ der Umwandlungsvertrag unzureichende Angaben zu den sozialen Folgen der Unternehmensumwandlung enthält



Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)

Pflichten eines Betriebserwerbers beim Betriebsübergang

Neuer Inhaber tritt mit Betriebsübernahme in alle Rechte und Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern ein

→ aus den zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen

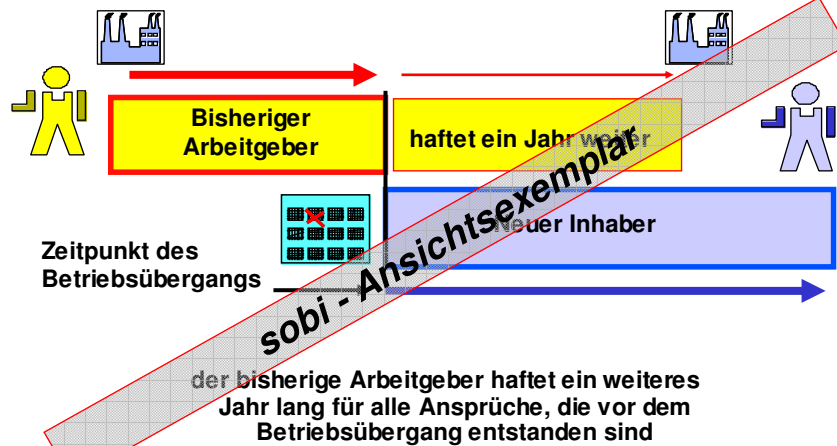
→ mit allen tariflichen und betriebsverfassungsmäßigen Verpflichtungen

→ mit allen Haupt- und Nebenleistungen aus dem Arbeitsvertrag wie z.B.

- Erfolgsbeteiligung
- Versorgungszusagen
- Dienstwagen
- Werkwohnungen

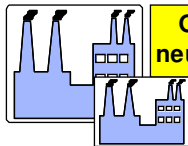
Diese Vorschriften sind in umfangreicher Rechtsprechung durch BAG und EuGH ausgelegt worden

Haftung nach dem Betriebsübergang



Diese Vorschriften sind in umfangreicher Rechtsprechung durch BAG und EuGH ausgelegt worden

bei Unternehmensumwandlung und Betriebsübergang



Generell haften bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB der neue Inhaber und der bisherige Arbeitgeber für ein weiteres Jahr

Sonderregelungen bei Unternehmensumwandlungen:

- Fusion:** bei Verschmelzungen und Vermögensübertragung haftet der neue AG für alle AN-Ansprüche, auch wenn sie vorher entstanden sind
- Spaltung:** bei Unternehmens- und Betriebsspaltungen haften die beteiligten Rechtsträger gesamtschuldnerisch für bestehende Ansprüche von AN. Diese müssen 5 Jahre nach Umwandlung geltend gemacht werden
- Holding:** bei Aufspaltung in eine Besitz- (Holding-) und eine Produktionsgesellschaft (oder eine Anlage- und Betriebsgesellschaft) haftet auch die Holding für AN-Ansprüche, die innerhalb von 5 Jahren geltend gemacht werden.
- Konzern:** **Durchgriffshaftung:** die Mutterunternehmen haften für entstehende Betriebsverluste oder Insolvenzen der Konzerntöchter, an denen sie mehrheitlich beteiligt bzw. einen dominierenden Einfluss ausüben

Kündigungsschutz bei Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung

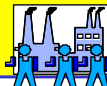
eine Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrages wegen des Betriebsübergangs ist grundsätzlich unwirksam



die kündigungsrechtliche Stellung von Arbeitnehmern darf sich zwei Jahre nach einer Unternehmensumwandlung nicht verschlechtern

besonders geschützt sind dadurch AN bei einer Unternehmensspaltung wenn AN-Zahl nach § 23 KSchG nicht erreicht wird

wenn eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vorliegt und weniger als 20 AN beschäftigt werden (umstritten)



Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG, seit 1.1.1995)
Betriebsübergang

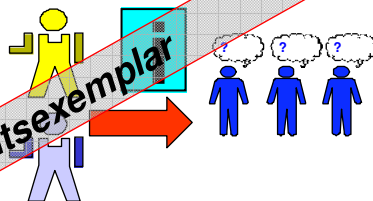
Informationspflicht des Arbeitgebers Betriebsübergang §613a Abs.5 BGB

- Der bisherige und der neue Arbeitgeber haben gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern umfassende Informationspflichten

Die schriftliche Unterrichtung enthält Informationen über

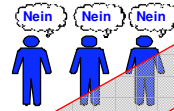
- die rechtlichen,
- wirtschaftlichen und
- sozialen Folgen des Übergangs

sind die Folgen ähnlich, kann ein gleichlautender Text verwendet werden



Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang §613a Abs.6 BGB

- AN können gegen den Übergang ihres Arbeitsvertrages Widerspruch einlegen



Der Widerspruch muss schriftlich erklärt werden

gegenüber dem neuen oder dem bisherigen Arbeitgeber

innerhalb von einem Monat nach Information über den bevorstehenden Übergang

und ist begründet, z.B. mit

unzureichender Sozialauswahl bei Zuordnung zu neuem Unternehmen

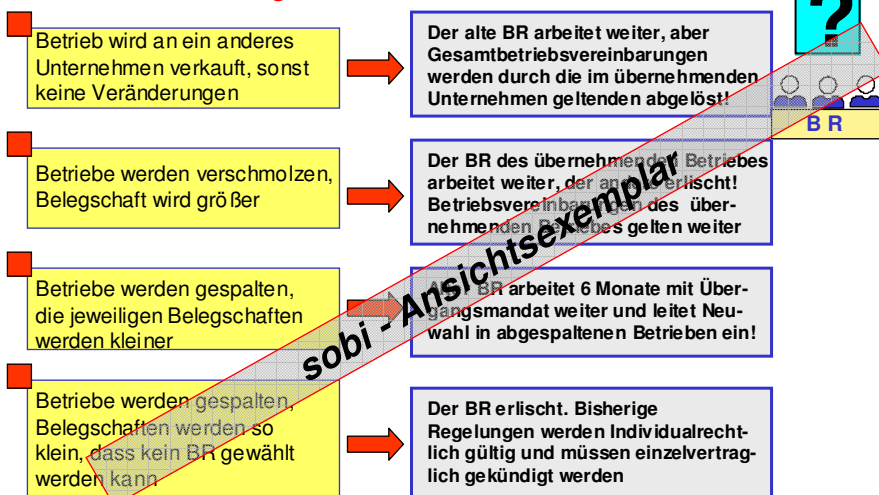
Unzumutbarkeit der Arbeitsbedingungen bei der neuen Firma

Wenn

- keine Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber möglich ist,
- kann dieser eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen

Betriebsübergang, Betriebsspaltung

Folgen für die Arbeit des Betriebsrates



nach § 613 a BGB

Tarifrechtliche Folgen beim Betriebsübergang

§ 613 a BGB

neuer Inhaber ist ...

tarifrechtliche Folgen

1. tarifgebunden im selben Arbeitgeberverband



Tarifverträge gelten uneingeschränkt fort



2. tarifgebunden über anderen AG-Verband oder Haustarifvertrag, jedoch dieselbe Gewerkschaft



die im Übernahmeunternehmen gültigen Tarifverträge werden mit dem Übernahmezeitpunkt wirksam

3. tarifgebunden über anderen AG-Verband oder Haustarifvertrag, jedoch andere Gewerkschaft



a) bei Verbleib in der bisherigen Gewerkschaft gelten die Tarifbestimmungen individualrechtlich für ein Jahr fort, danach kündbar
b) bei Gewerkschaftsübertritt werden die gültigen TV angewandt



4. nicht tarifgebunden



a) bisherige Tarifbestimmungen gelten für ein Jahr individualrechtlich fort, danach kündbar wie bei 3a
b) Gewerkschaft kann Abschluss eines Haustarifvertrags anstreben



Mitbestimmung im Aufsichtsrat bei Unternehmensumwandlung



Die Regelungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer im AR gelten für fünf Jahre weiter, auch wenn durch eine Umwandlung die Ausgangsbedingungen verändert werden

wird durch einen Rechtsformwechsel die Aufgabe und Zusammensetzung des AR verändert, so bleiben gewählte AN-Mitglieder bis zum Ende ihrer Wahlperiode im AR

- Aktiengesellschaften (mehr als 500 AN – Gründung nach 10.8.94)
- Genossenschaften (mehr als 500 AN)
- Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (mehr als 500 AN)
- Kommanditgesellschaften auf Aktien (mehr als 500 AN)
- GmbH (mehr als 500 AN)
- GmbH u. Co KG (mehr als 2000 AN bei bestimmten Bedingungen)

Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG, seit 1.1.1995)