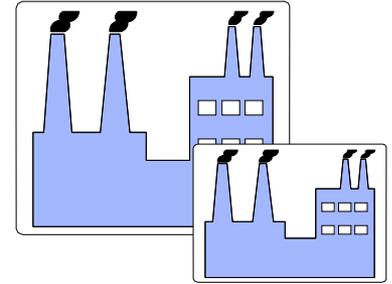


Ablaufschema einer Fusion 1

Erste Phase

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



sobi Ansichtsexemplar

*Regelungen nach dem
Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)*

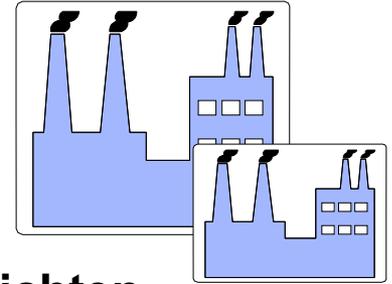
- ✓ Entwicklung eines Wirtschaftlichkeitskonzeptes

- Art der Fusion (Aufnahme/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/Genossenschaftsregister
- ✓ Eintragung und Bekanntmachung der Verschmelzung

sobi Ansichtsexemplar

Dritte Phase

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

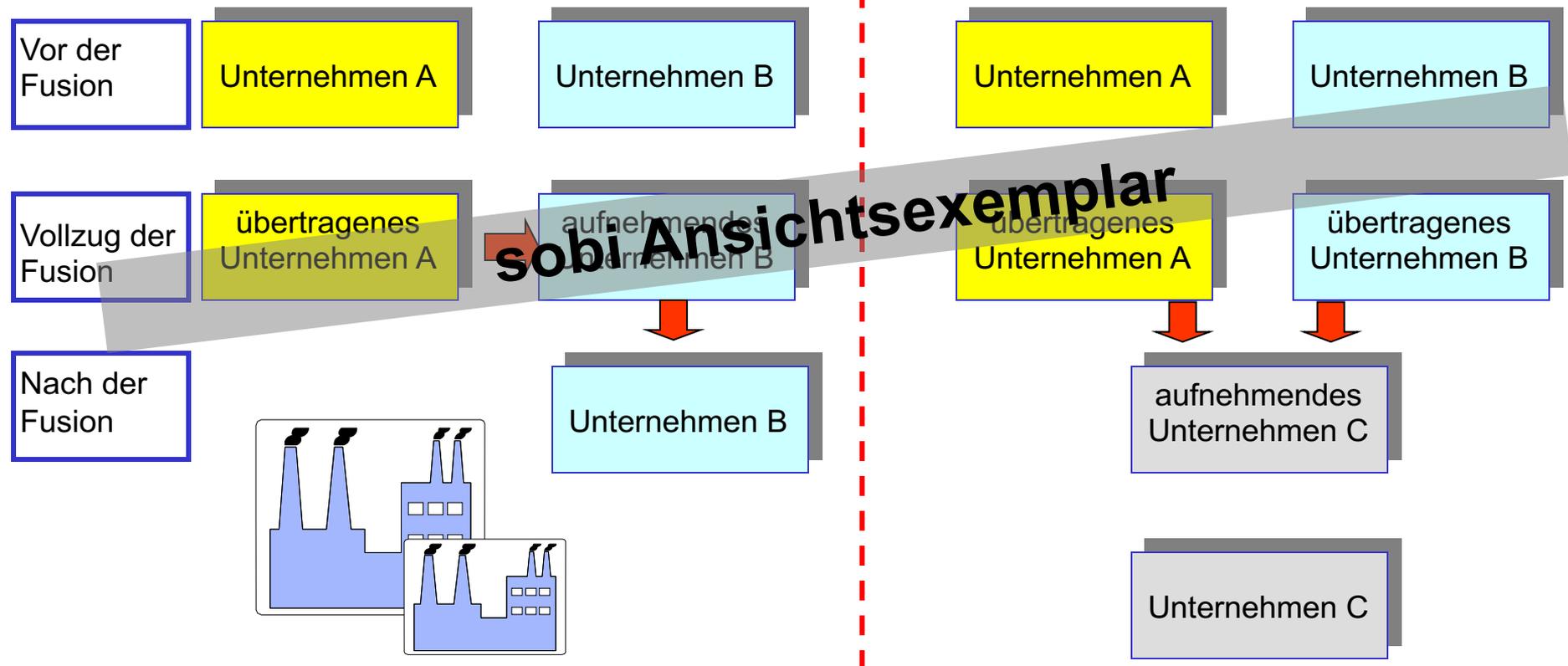
*Regelungen nach dem
Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)*

Unternehmensumwandlungen

als Verschmelzung

Verschmelzung durch Aufnahme

Verschmelzung durch Neugründung



Unternehmensumwandlungen

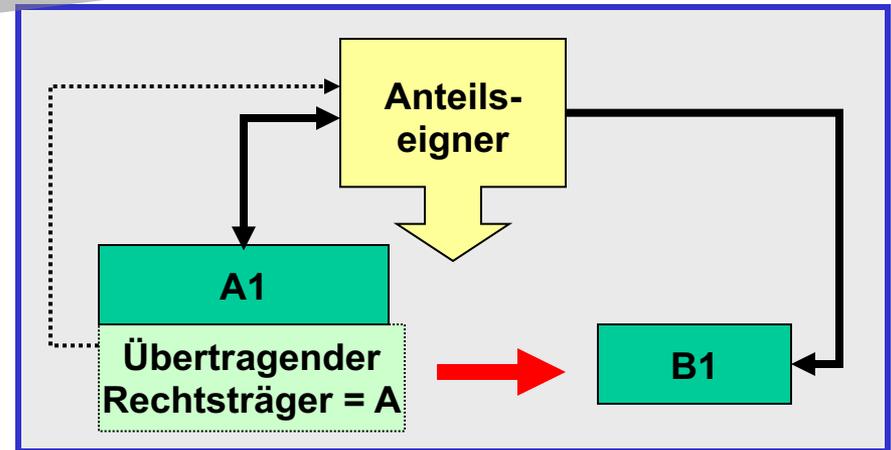
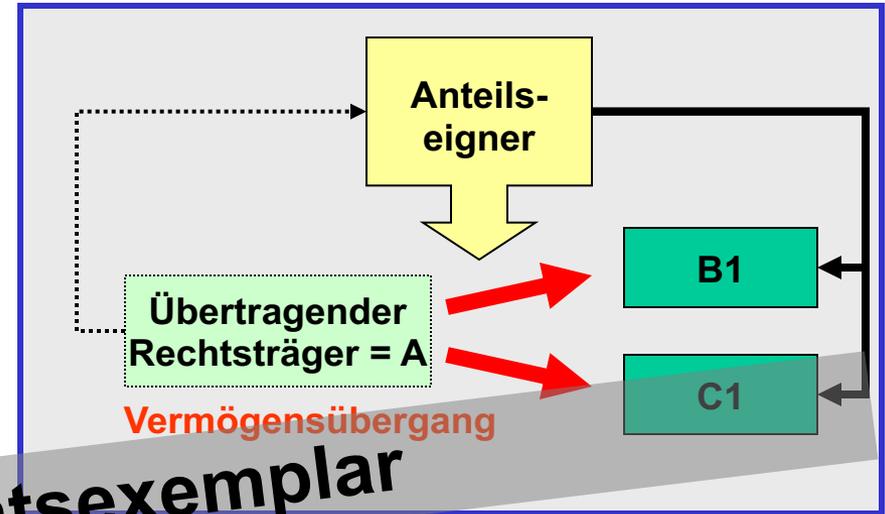
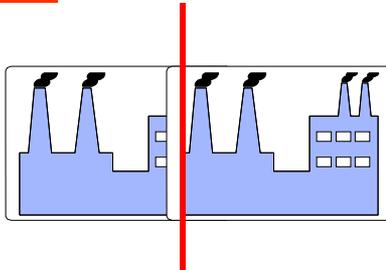
als Spaltungen

- ☐ Teilung ohne Abwicklung ohne besondere Übertragungsakte

➔ durch Aufspaltung

➔ durch Abspaltung

Beispiel

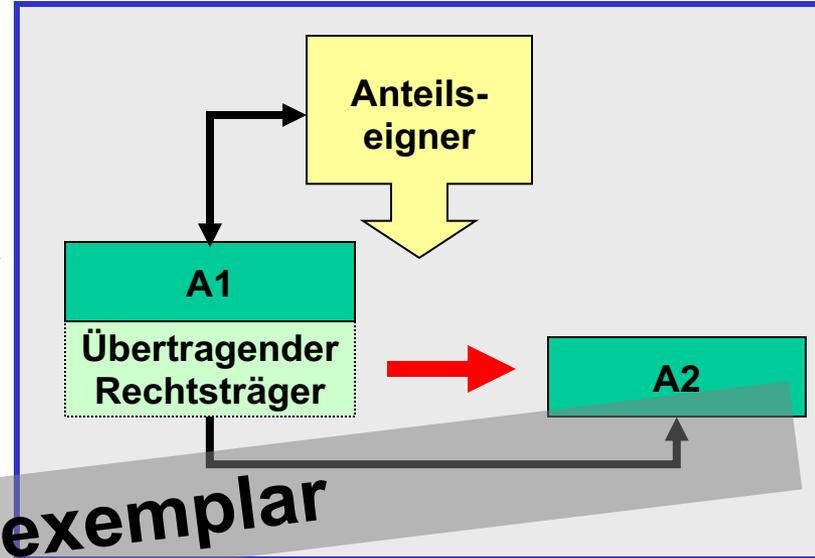


Unternehmensumwandlungen

als Spaltungen

- ☐ Teilung ohne Abwicklung ohne besondere Übertragungsakte

➔ durch Ausgliederung



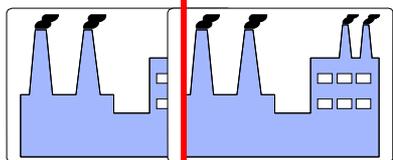
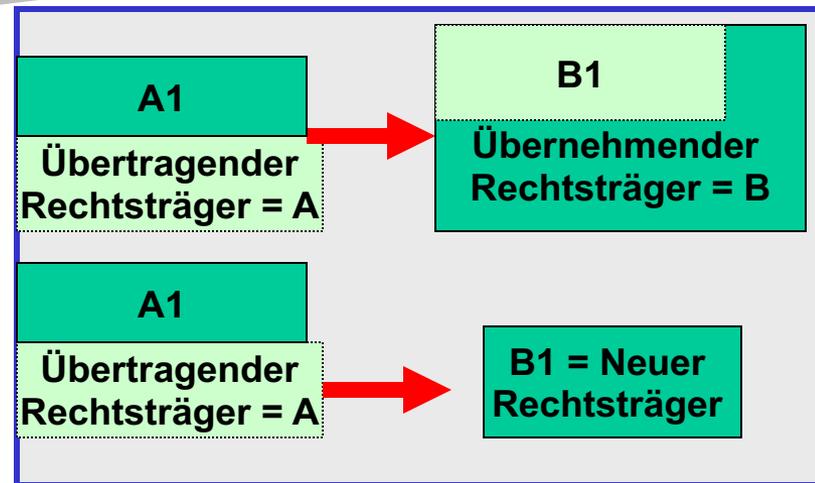
Spaltung mit Übertragung

- ☐ auf einen bestehenden Rechtsträger

➔ zur Aufnahme

- ☐ auf neuen Rechtsträger

➔ zur Neugründung



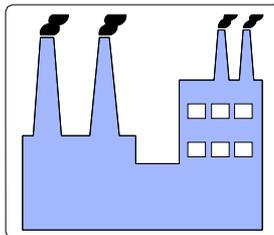
Beispiel

Unternehmensumwandlungen

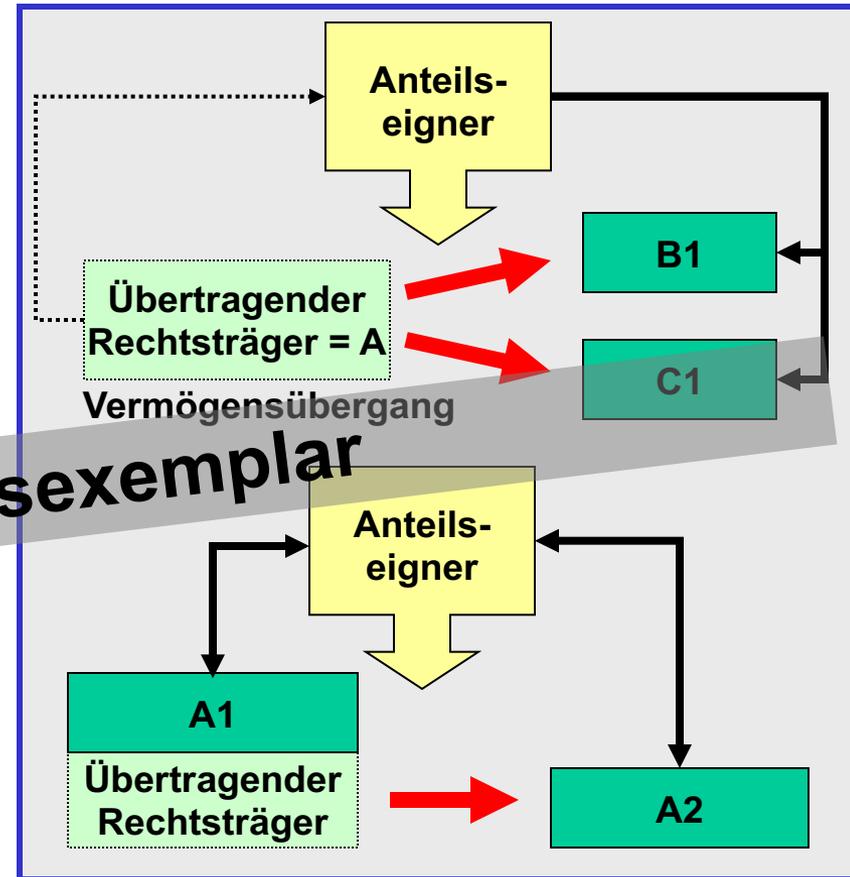
als **Vermögensübertragungen**

 Vollübertragung

 Teilübertragung



sobi Ansichtsexemplar



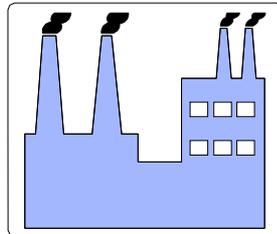
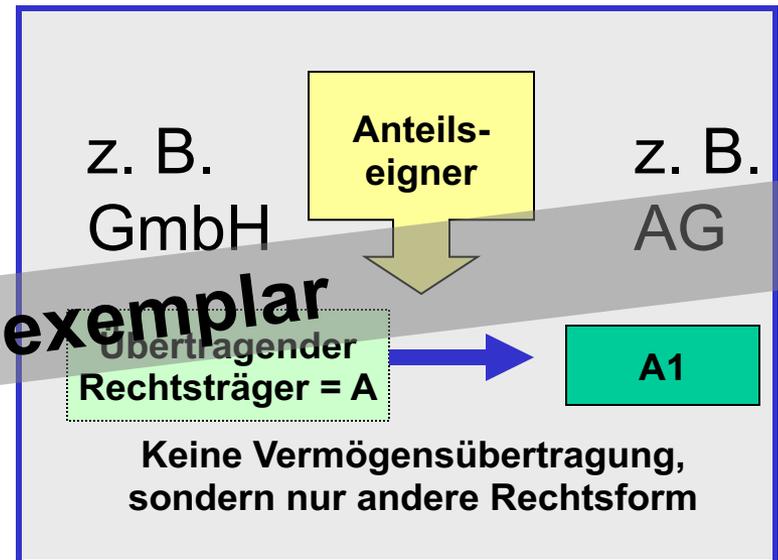
Beispiel

Betriebsübergang

Unternehmensumwandlungen

als Formenwechsel

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



Beispiel

Pflichten gegenüber Betriebsrat und ArbeitnehmernInnen

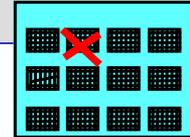
- Der Betriebsrat hat nach § 80 und § 111 BetrVG Anspruch auf Einsichtnahme in die Verträge, die den Betriebsübergang regeln, unter anderem



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

Informationsrechte bei Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung

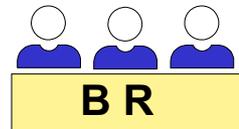
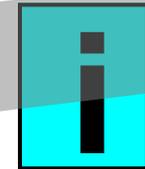
Spätestens einen Monat vor der beschließenden
Versammlung der Anteilseigner



muss der Vertragsentwurf für eine(n)

- Verschmelzung
- Unternehmensspaltung
- Vermögensübertragung
- Formenwandel

sobi Ansichtsexemplar

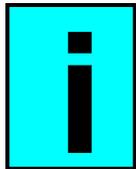
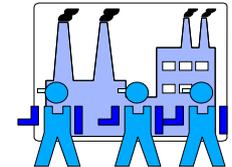


dem Betriebsrat (GBR, WiA) zugeleitet werden

Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)
Betriebsübergang

Vorlage kompletter Unterlagen zur Unternehmensumwandlung

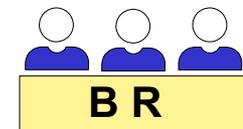
Der Vertrag muss die Folgen der Umwandlung für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen regeln
Insbesondere muss erkennbar sein,



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

sobi Ansichtsexemplar

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

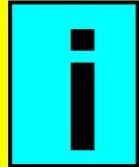


*Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz
(UmwG, seit 1.1.1995)*

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



sobi Ansichtsexemplar
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)

Betriebsübergang

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

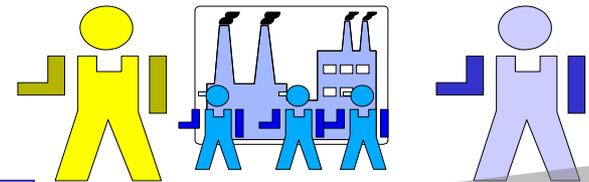
mit allen tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Verfügungen

sobi Ansichtsexemplar

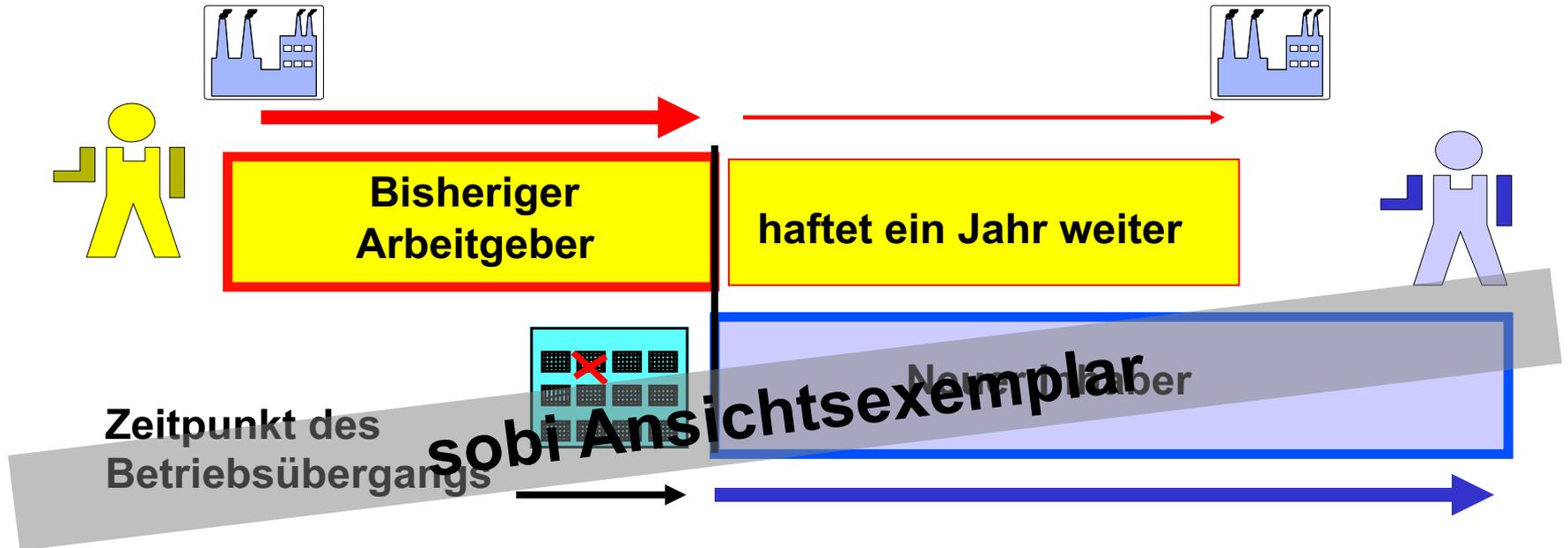
mit allen Haupt- und Nebenleistungen aus dem Arbeitsvertrag wie z. B.

- Erfolgsbeteiligung
- Versorgungszusagen
- Dienstwagen
- Werkwohnungen

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



Haftung nach dem Betriebsübergang

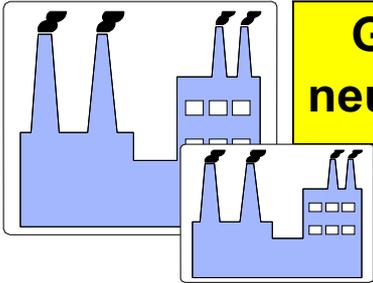


der bisherige Arbeitgeber haftet ein weiteres Jahr lang für alle Ansprüche, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind

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

Nach dem neuen Umwandlungsgesetz (seit 1.1.1995)

Kündigungsschutz bei Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung

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



Kündigung



besonders geschützt sind dadurch AN nach einer Unternehmensspaltung

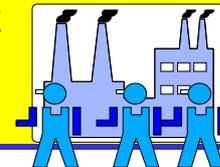
wenn AN-Zahl nach § 23 KSchG

nicht erreicht wird

sobi Ansichtsexemplar

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

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



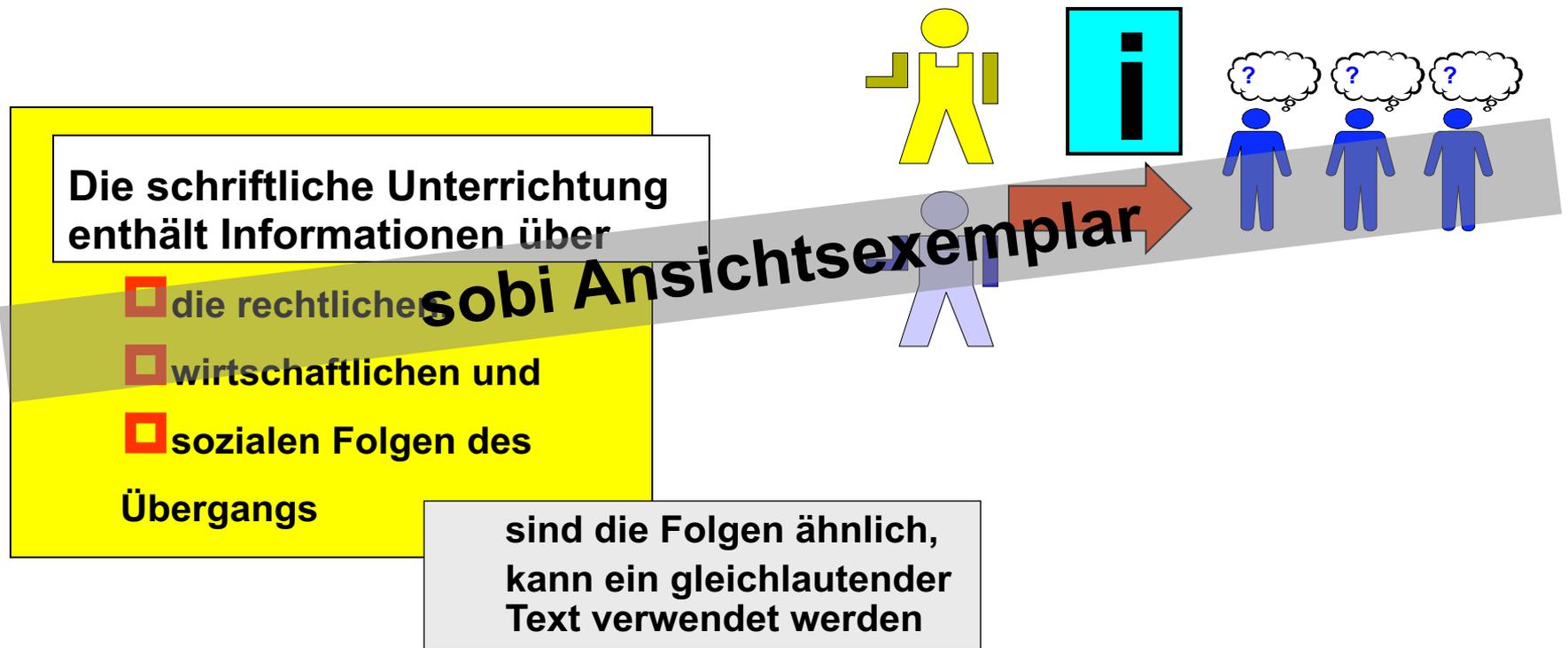
Regelungen nach dem Umwandlungsgesetz

(UmwG, seit 1.1.1995)

Betriebsübergang

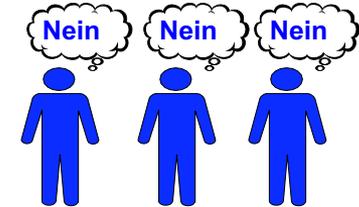
Informationspflicht des Arbeitgebers Betriebsübergang §613a Abs.5 BGB

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



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 einer Woche nach Information über den bevorstehenden Übergang

und begründet werden, z.B. mit

unzureichender Sozialauswahl bei Zuordnung zu neuem Unternehmen

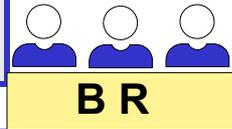
Unzumutbarkeit der Arbeitsbedingungen bei der neuen Firma

Wenn

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

Betriebsübergang, Betriebsspaltung

Folgen für die Arbeit des Betriebsrates



Betrieb wird an ein anderes Unternehmen verkauft, sonst keine Veränderungen

Der alte BR arbeitet weiter, aber Gesamtbetriebsvereinbarungen werden durch die im übernehmenden Unternehmen geltenden abgelöst!

Betriebe werden verschmolzen, Belegschaft wird größer

Der BR des übernehmenden Betriebes arbeitet weiter, der andere erlischt! Betriebsvereinbarungen des übernehmenden Betriebes gelten weiter

Betriebe werden gespalten, die jeweiligen Belegschaften werden kleiner

Alter BR arbeitet 6 Monate mit Übergangsmandat weiter und leitet Neuwahl in abgespaltenen Betrieben ein!

Betriebe werden gespalten, Belegschaften werden so klein, dass kein BR gewählt werden kann

Der BR erlischt. Bisherige Regelungen werden Individualrechtlich gültig und müssen einzelvertraglich gekündigt werden

sobi Ansichtsexemplar

nach § 613 a BGB

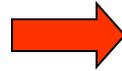
Tarifrechtliche Folgen beim Betriebsübergang

§ 613 a BGB

neuer Inhaber ist ...

tarifrechtliche Folgen

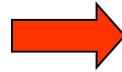
1. tarifgebunden im selben Arbeitgeberverband



Tarifverträge gelten uneingeschränkt fort

Tarifvertrag

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



die im Übernahmeunternehmen gültigen Tarifverträge werden mit dem Übernahmezeitpunkt wirksam

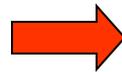
3. tarifgebunden über anderen AG-Verband oder Haustarifvertrag, jedoch andere Gewerkschaft



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

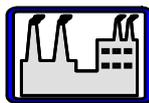
Tarifvertrag

4. nicht tarifgebunden

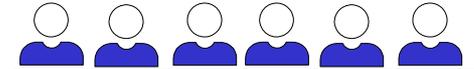


a) bisherige Tarifbestimmungen gelten für ein Jahr individualrechtlich fort, danach kündbar wie bei 3a
b) Gewerkschaft kann Abschluss eines Haustarifvertrags anstreben

Tarifvertrag



Mitbestimmung im Aufsichtsrat bei Unternehmensumwandlung



Aufsichtsrat

- ❑ 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-Vertreter bis zum Ende ihrer Wahlperiode im Amt

- ➔ 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)

Betriebsübergang