

Umstrukturierung von Unternehmen – eine Einführung

Der amerikanische Konzern K unterhält 10 Produktionsstätten in der Bundesrepublik. Für jede existiert eine eigene GmbH. Alle arbeiten mit Gewinn. Die Belegschaften können zu einem Vorzugskurs Aktien der amerikanischen Mutter beziehen – im Eingangsbereich jedes Werks findet sich neben der Uhr eine Tafel, die in Echtzeit den Kurs der K-Aktie an der New Yorker Börse anzeigt.

Seit einiger Zeit ist die Stimmung bei den Beschäftigten gedrückt. Der Vorstandsvorsitzende in den USA hat gewechselt; von dem „Neuen“ weiß man nur, dass er ein Selfmademan ist, Sohn niederländischer Einwanderer, der den K-Konzern noch erfolgreicher machen möchte. Wie es heißt, will er weniger rentable Teile des Unternehmens abstoßen. Das steigert die Gewinnprozente bei den verbleibenden Teilen, was sich positiv auf den Börsenkurs auswirkt. Weiter sollen einzelne Produkte nur noch an ganz bestimmten Standorten hergestellt werden; bisher sind fünf der zehn deutschen Niederlassungen u. a. mit der Herstellung von Waschpulver befasst.

Vor Jahren wurde schon einmal ein wenig rentables Produkt („nur 4 % Gewinn“) abgestoßen und an einen schwedischen Konkurrenten verkauft. Der legte das Werk umgehend still, weil es für ihn einfacher war, die Kapazitäten in Schweden zu erhöhen und den deutschen Markt von dort aus zu beliefern.

Wen würde es jetzt treffen? Wird die Grenze der „angemessenen Rentabilität“

bei 8 %, bei 10 % oder gar bei 15 % gezogen? Wo wird in Zukunft welches Produkt hergestellt? Zum „Neuen“ an der Spitze besteht kein persönlicher Kontakt. Als Berater des Betriebsrats einer Niederlassung traf ich auf eine eher ratlose Geschäftsleitung. Im Laufe des Gesprächs wurde deutlich, dass ihr Informationsstand nicht besser als der unsrige war. Ob man nicht einfach nachfragen könne? Sie schauten entsetzt. Der oberste Heereslenker habe vor vier Monaten verkündet, er werde zu gegebener Zeit seine Entscheidungen bekannt geben. Basta. Wenn man jetzt – „Wir sind doch nur die deutsche Provinz“ – mit einer Anfrage komme, erreiche man gar nichts. Unter Umständen provoziere man sogar eine Katastrophe, weil er manchmal sehr cholerisch reagieren könne. In Spanien hätten sie vor kurzem gestreikt und zwei Tage später hätte er die Schließung der dortigen Niederlassung verfügt.

Ja, meinten wir von der Betriebsratsseite, niemand wolle ja streiken, aber vier Monate Warten sei schon ein bisschen lang. Vielleicht könne es ja noch ein weiteres halbes Jahr dauern. Und was solle man tun, wenn es einen von heute auf morgen treffe?

Eigentlich hatte ich immer gedacht, der Absolutismus sei 1918 zu Ende gegangen. Plötzlich wird mir klar, weshalb man früher dem Kaiser oder König Fragen oder Anregungen immer nur „untertänigst“ vortrug. Schließlich kann ja schon eine Frage als Provokation empfunden werden – mit verheerenden Folgen. In den 70er Jahren hätte man vielleicht un-

ter der Belegschaft diskutiert und die Parole „Der Betrieb gehört uns“ entwickelt. Doch 1848, 1918 und 1968 sind vorbei.

Nun gibt es allerdings eine Gruppe von Menschen, die durchaus zum Konzern K gehören, die jedoch – und das ist der Unterschied zu Ludwig XIV. oder Wilhelm II. – den Zorn des Souveräns nicht zu fürchten brauchen. Das sind die Aktionäre. Sie sind gewissermaßen größere oder kleinere Bürger, die man jedenfalls nicht rauswerfen kann. Jeder Aktionär hat nach deutschem wie nach amerikanischem Aktienrecht die Befugnis, sich nach Angelegenheiten der Gesellschaft zu erkundigen. Ihm gegenüber ist der Vorstand zur Auskunft verpflichtet. Belegschaftsaktionäre wollten wir allerdings nicht ins Feuer schicken – so kaufte ich für insgesamt 400,00 € 10 Aktien des K-Konzerns. Die Geschäftsleitung erbot sich, meine Anfrage in ein gutes Englisch übersetzen zu lassen – schließlich wird man dort drüben nur ernst genommen, wenn man nicht wie ein deutscher Professor, sondern wie ein richtiger Amerikaner schreibt. Die gemeinsame Angst dominierte ersichtlich gegenüber der sonst dem Betriebsrat gegenüber praktizierten Distanz.

Warum diese Geschichte? Natürlich befinden sich Betriebsrat und Geschäftsleitung nicht immer in einer solchen „Würgegriffsituation“, aber so ganz selten ist eine derartige Konstellation (leider) auch nicht. Entscheidend ist, dass die Probleme der Umstrukturierung hier gewissermaßen in besonders intensiver, in verdichteter Form deutlich werden: Die Konzernleitung kann das ganze rechtliche Instrumentarium ausschöpfen.

Informationen als knappes Gut

Die Schwierigkeiten lagen im vorliegenden Fall in dem völligen Mangel an verlässlichen Informationen. Niemand kann handeln, wenn er nicht weiß, was

auf ihn zukommt. Die gesetzlichen Rechte des Betriebsrats wie auch des Wirtschaftsausschusses sind recht umfassend, doch richten sie sich im Prinzip nur gegen die (deutsche) Arbeitgeber-Gesellschaft. Ist diese – wie vermutlich in 80 bis 90 % aller Fälle – informiert, muss man alles tun, um an diese Informationen heranzukommen. Was man verlangen kann und welche Wege man dabei beschreitet, ist in dem Beitrag von Müller-Knapp eingehend und überzeugend dargelegt.

Was tut man aber in den verbleibenden 10 bis 20 %, wo auch der eigene Widerpart nichts weiß? Rechtlich wird mit guten Gründen ein so genannter Informationsdurchgriff bejaht: Man kann direkt gegen die Spitze vorgehen oder jedenfalls die Tochtergesellschaft in Anspruch nehmen und notfalls gegen sie Sanktionen durch das Arbeitsgericht verhängen lassen.¹⁾ Wie der hier geschilderte Fall zeigt, scheidet ein solches Vorgehen aber unter Umständen aus konzerninternen Gründen aus. In solchen Fällen hilft nur das Ausschöpfen anderer Informationsquellen, die von der Zeitungslektüre über das Internet bis zur Einsichtnahme in Register reichen.²⁾ Auch in anderen Fällen kann es im Übrigen nicht schaden, die offiziell erhaltenen Informationen ein wenig „gegenzuchecken“, also beispielsweise in Erfahrung zu bringen, wie das Unternehmen von Banken oder Rating-Agenturen bewertet wird.³⁾

Verkauf als Grundmodell

Im vorliegenden Fall ist denkbar, dass ein Betrieb oder ein Betriebsteil an ein anderes Unternehmen verkauft und übertragen wird. Dabei kann es sich wie in dem einige Jahre zurückliegenden Vorgang um eine Veräußerung an einen Konkurrenten handeln, doch muss dies nicht notwendigerweise so sein. Evtl. gibt es ja Marktteilnehmer, die in die fragliche Sparte einsteigen wollen und

denen zumindest am Anfang 6 % Rendite genügen. Daneben sind Fälle denkbar, dass ein Unternehmen schlicht Geld braucht und deshalb einen Teil seiner Aktivitäten abgibt.

Die Übertragung eines Betriebs oder Betriebsteils ist in § 613 a BGB geregelt. Er ist eine der wichtigsten Vorschriften unseres Arbeitsrechts und Gegenstand einer Vielzahl von Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen. Wenn in unserem Fall die Abteilung „Waschmittel“ am Standort X an einen Interessenten verkauft werden sollte, so würde § 613 a BGB eingreifen. Im Beitrag von Thannheiser wird diese Vorschrift in gut nachvollziehbarer Weise skizziert; der Aufsatz von Wulff erörtert im Einzelnen, wann ein „Betrieb“ oder „Betriebsteil“ vorliegt, bei Bachner geht es darum, was aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nach einem erfolgten Betriebsübergang wird. Dies alles zu lesen ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil § 613 a BGB auch in vielen anderen Fällen angewandt wird, auf die er seinem Wortlaut nach jedenfalls auf den ersten Blick nicht unbedingt passt.

Die Fälle des Umwandlungsgesetzes

§ 613 a BGB gehört zum Arbeitsrecht; der dort angeordnete Übergang der Arbeitsverhältnisse bewegt sich trotz aller komplizierten Folgefragen noch im gewohnten Rahmen. Bei dem seit 1994 geltenden Umwandlungsgesetz (UmwG) handelt es sich jedoch um Gesellschaftsrecht, das normalerweise nicht zum Wissen des arbeitsrechtlich engagierten Betriebsrats oder Juristen gehört. In Seminaren macht man deshalb immer wieder die Erfahrung, mit diesem Gebiet „aufzulaufen“ und keinerlei Aha-Erlebnisse zu bewirken. Deshalb soll hier ein wenig weiter ausgeholt werden.

Die Rechtssprache unterscheidet zwischen natürlichen und juristischen Personen. Eine „natürliche Person“ ist der

Mensch, eine „juristische Person“ ist ein von der Rechtsordnung geschaffenes künstliches Rechtssubjekt. Am bekanntesten sind der eingetragene Verein und die GmbH.⁴⁾ Hinter dieser Größe stehen dann die Vereinsmitglieder bzw. Anteils-eigner, die ihrerseits natürliche oder juristische Personen sein können.

Sowohl ein Mensch als auch eine juristische Person wie die GmbH können ein Unternehmen betreiben. Dieses kann z. B. in der Herstellung von Kühlschränken, in der Entwicklung von Software oder im Verkauf von Schuhen bestehen. Der Mensch bzw. die juristische Person wird dabei als „Unternehmensträger“ bezeichnet, wobei Letztere nur durch ihre Organe, insbesondere ihre Geschäftsführung handeln kann.

Das UmwG betrifft nun Veränderungen der juristischen Person als Unternehmensträgerin.⁵⁾ Dabei stehen im Gesetz wie in der Praxis die Verschmelzung sowie die Spaltung im Vordergrund.

Fusionen

Zwei juristische Personen als Unternehmensträger können verschmelzen (= fusionieren). Dies kann in der Weise geschehen, dass der eine den anderen „schluckt“ (man spricht vornehm von Verschmelzung durch Aufnahme), wobei die Beteiligten frei darüber entscheiden wer wen verzehrt.⁶⁾ Möglich ist auch die

1) Buschmann, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), BetrVG 8. Aufl. 2002, § 80 Rdnr. 84.

2) Eingehend dazu Buschmann, a. a. O., Rdnr. 99.

3) Zum Rating s. Eißbach-Rothkegel, AiB 2001, 582; Däubler, BB 2003, 429 ff.; ders., NJW 2003, 1096.

4) Daneben gibt es noch rechtsfähige Personengesellschaften, was uns hier aber nicht näher interessieren soll. We in die Problematik einsteigen will, sei verwiesen auf Däubler, BGB kompakt, 2. Aufl. 2003, S. 103 ff.

5) Daneben gibt es auch noch andere Regeln wie z. B. die Übernahme eines Unternehmens durch die öffentliche Hand, doch sei dies hier ausgeklammert.

6) Manche meinen etwas naiv, hier sei der Kannibalismus noch nicht verboten.

Gründung einer neuen Gesellschaft, in der dann die beiden bestehenden aufgehen. Dies alles ist eingehend in dem Beitrag von Silberberger dargelegt.

Die Verschmelzung wird wirksam, wenn nicht nur ein Verschmelzungsvertrag vorliegt, sondern wenn eine entsprechende Eintragung im Handelsregister erfolgt ist. In diesem Moment hört die „gefressene“ Gesellschaft zu bestehen auf; ihr ganzes Vermögen einschließlich aller Rechtsbeziehungen zu den Arbeitnehmern geht auf die andere Gesellschaft über. Entsprechendes gilt für beide Gesellschaften, wenn eine Fusion durch Neugründung erfolgt.

Zurück zu unserem Eingangsbeispiel: Die oberste Heeresleitung in USA kann beschließen, dass die GmbH am Standort Berlin und die GmbH am Standort Potsdam fusionieren, weil beide Waschmittel produzieren. Es besteht dann nur noch eine Gesellschaft, die automatisch Arbeitgeberin aller Arbeitnehmer wird, die am Standort Berlin und die am Standort Potsdam beschäftigt sind. Unterstellt, die in Berlin angesiedelte GmbH „schluckt“ die in Potsdam befindliche, so haben die Potsdamer Beschäftigten plötzlich einen neuen Arbeitgeber. Nach § 324 UmwG findet deshalb die Vorschrift des § 613 a BGB entsprechende Anwendung.

Spaltung

Eine juristische Person kann sich auch aufspalten. Die GmbH am Standort Berlin produziert beispielsweise nicht nur Waschmittel, sondern auch Kühlschränke. Man will beide Bereiche trennen (um zum Beispiel die Kühlschrankproduktion leichter verkaufen zu können) und nimmt deshalb eine Aufspaltung der GmbH vor. Dies ist gewissermaßen das spiegelbildliche Gegenstück zur Verschmelzung: Man macht einen Spaltungsplan, der vorsieht, dass in Zukunft zwei Gesellschaften bestehen, von denen die eine Waschmit-

tel, die andere Kühlschränke produziert. Die bisherige Gesellschaft verschwindet von der Bildfläche, sie „geht unter“. Welche Vermögensgegenstände wohin gehören, muss ganz genau festgelegt werden; dasselbe gilt für die übergelassenen Arbeitsverhältnisse und Betriebe. Mit der Eintragung ins Handelsregister haben wir hier plötzlich zwei Unternehmen, die jeweils die im Spaltungsplan vorgesehenen Vermögensgegenstände einschließlich der Arbeitsplätze und der Arbeitsverhältnisse besitzen. Auch hier liegt ein Arbeitgeberwechsel vor, so dass § 613 a BGB gemäß § 324 UmwG eingreift.⁷⁾

Stattdessen kann man auch bestimmte Teile des Unternehmens abspalten. Dieses behält dann seine Identität, muss jedoch ein bestimmtes Tätigkeitsfeld abgeben. Das kann in der Form der Abspaltung oder in der Form der Ausgliederung erfolgen. Was dies im Einzelnen bedeutet (der Unterschied besteht nur darin, wem die Anteilsrechte an der abgespaltenen GmbH zustehen), ist unten näher erläutert.⁸⁾

Der Unternehmer ist nicht gezwungen, auf das UmwG zurückzugreifen. Vielmehr kann er auch einfach eine GmbH gründen (dies kann man auch als Einzelperson) und dieser dann die notwendigen Vermögensgegenstände übertragen. Das ist allerdings umständlicher und unter Umständen auch mit steuerlichen Nachteilen verbunden. Deshalb wird häufig das UmwG bevorzugt.

Einschaltung des Betriebsrats

Betriebsräte haben bei Vorgängen nach dem UmwG über das BetrVG hinaus zusätzliche Informationsrechte. Der Entwurf für den Fusionsvertrag wie für die Spaltung muss dem Betriebsrat spätestens einen Monat vor der Beschlussfassung durch die Anteilseigner zugeleitet werden (§§ 5 Abs. 3, 126 Abs. 3 UmwG). Dabei muss er insbesondere kontrollieren, ob die Entwürfe die Fol-

gen für die Arbeitnehmer beschrieben haben und insoweit bestimmte Maßnahmen vorsehen – beides verlangt § 5 Abs. 1 Nr. 9 UmwG für die Verschmelzung und § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG für die Spaltung. Wird dem nicht Rechnung getragen und beispielsweise nur der Gesetzeswortlaut wiederholt, darf die Eintragung ins Handelsregister nicht erfolgen⁹⁾ – die Fusion bzw. Spaltung wäre zunächst gescheitert. Auf einen solchen Mangel kann der Betriebsrat das Registergericht hinweisen, da dieses nach § 12 des Gesetzes über die freiwillige Gerichtsbarkeit (FGG) alle Umstände von Amts wegen zu ermitteln hat. In Verhandlungen mit dem Arbeitgeber kann diese Möglichkeit Wunder wirken, wenn beispielsweise aus steuerlichen Gründen die Spaltung noch bis zum 31. 8. vollzogen sein muss.

Wichtig ist: Bei der Verschmelzung wie bei der Spaltung bleibt alles „in der Familie“. Zumindest zunächst gehören die neuen Einheiten denselben Personen, die an den alten beteiligt waren. Dies kann sich allerdings schnell ändern, wenn weitere Maßnahmen folgen, wenn in unserem Beispiel etwa die Kühlschrankproduktion verkauft oder dicht gemacht wird.

Der Anteilskauf

Wie wir gesehen haben, können Unternehmensträger Betriebe und Betriebsteile kaufen oder verkaufen (§ 613 a BGB) oder sich selbst verändern (Verschmelzung, Spaltung). Möglich ist als drittes, dass ein Unternehmen nicht einen Betrieb oder Betriebsteil, sondern die Mehrheit

7) Das Ganze funktioniert auch dann, wenn die „Spaltprodukte“, d. h., die neuen Gesellschaften, schon bestehen und die bisherige Gesellschaft im Wege der Spaltung ihr Vermögen auf die zwei oder mehreren Gesellschaften aufteilt.

8) Siehe Silberberger, a. a. O.

9) OLG Düsseldorf, NZA 1998, 766.

der Anteilsrechte an einem anderen Unternehmen erwirbt. Auch dies ist eine Form der Umstrukturierung. Man spricht hier vom „Share Deal“ (= Geschäft über Anteilsrechte), während der Kauf eines Betriebs oder Betriebsteils als „Asset Deal“ (= Geschäft über Sachwerte) bezeichnet wird. Vodafone erwirbt die Mehrheit an Mannesmann, Aventis die Mehrheit an Hoechst – um zwei bekannte Beispiele zu nennen. Da die Betriebe weiter demselben Unternehmensträger (Mannesmann AG bzw. Hoechst AG) zustehen, findet § 613 a BGB keine Anwendung. Dies ist unbefriedigend, weil die Arbeitgeber-AG ggf. zur leeren Hülle wird und die Änderungen vergleichbar drastisch wie bei einer Fusion oder einem Kauf von Betrieben sind. Konsequenzen können sich allerdings dadurch ergeben, dass man nunmehr zu einem neuen Konzern gehört, sodass die dort bestehenden Konzernbetriebsvereinbarungen maßgebend werden. War man bisher Teil eines anderen Konzerns, stellt sich das Problem, was eigentlich mit dessen Konzernbetriebsvereinbarungen geschieht, ob man sie „mitnimmt“ oder ob sie ersatzlos wegfallen. M. E. gelten sie weiter, soweit sie Gegenstände betreffen, die im neuen Konzern keine Regelung erfahren haben. Dies folgt aus dem Grundgedanken des § 613 a BGB. Hier tut sich im Übrigen ein reiches Betätigungsfeld für Juristen auf, da vieles ungeklärt ist; Vorgänge dieser Art ernähren viele Anwaltsbüros.

Betriebsänderungen

Die bisher beschriebenen Vorgänge haben Auswirkungen auf der betrieblichen Ebene. Bei der Veräußerung eines Betriebs oder Betriebsteils ändern sich normalerweise auch die Arbeitsbedingungen der verbliebenen Beschäftigten. Damit liegen häufig die Voraussetzungen einer Betriebsänderung vor. Dasselbe ist der Fall, wenn eine Verschmelzung oder eine Spaltung stattfin-

det oder wenn der Mehrheitsgesellschafter wechselt. Was der Betriebsrat in diesen Fällen im Einzelnen tun kann, ist in dem Beitrag von Schlichting detailliert und einprägsam geschildert.

Das Anwachsungsmodell

Bei der Umstrukturierung von Unternehmen sind häufig kluge Rechtsanwälte am Werk, die nicht nur im Gesellschaftsrecht, sondern auch im Bilanz- und Steuerrecht versiert sind. Wer als Jurist unter die Großverdiener gehen will, spezialisiert sich nicht auf Mietrecht, Abzahlungskäufe oder Arbeitsrecht, sondern steigt hier ein. Dies legt eine Menge kreativer Potenzen frei (für 1.000,00 € die Stunde macht das Nachdenken richtig Spaß), was u. a. zur Entwicklung neuer Modelle führt. Eines davon ist das so genannte Anwachsungsmodell.¹⁰⁾ Damit schafft man denselben Effekt wie bei einer Fusion, ohne dass man den ganzen Aufwand mit den Verträgen nach dem UmwG hätte.

Die Sache funktioniert nur mit einer Kommanditgesellschaft (KG) oder einer offenen Handelsgesellschaft (OHG). Beide haben die Besonderheit, dass bei Ausscheiden eines Gesellschafters sein Anteil den übrigen „anwächst“. Gibt es nur zwei Gesellschafter, erhält der verbliebene alles und ist dann gewissermaßen ein Einzelunternehmer.

Unterstellt, zu einem Konzern gehören zwei Tochtergesellschaften, die jeweils als GmbH & Co KG organisiert sind. Die KG besteht aus einer GmbH (die eine andere Tochter des Konzerns sein kann) und z. B. der gleichfalls als GmbH organisierten Konzernspitze. Eine zweite Konzerntochter hat genau dieselbe Struktur. Nun sollen beide fusioniert werden. Die Konzernspitze tritt einfach aus der ersten Tochter aus (was im Einvernehmen immer möglich ist), so dass allein die GmbH übrig bleibt. Bei der zweiten Tochter macht sie dasselbe.

Da eine GmbH immer nur ein Unternehmen betreiben kann, sind nunmehr beide Tochterunternehmen in der Hand der GmbH zusammengefasst.

Man kann auch schlimmere Dinge damit zu Wege bringen. Eine GmbH & Co KG hat beispielsweise 2.500 Mitarbeiter, weshalb bei der GmbH ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat nach § 4 Abs. 1 MitbG errichtet ist. Kommanditist ist eine aus A und B bestehende OHG. An der GmbH sind A und B gleichfalls je zur Hälfte beteiligt. Nur 10 Arbeitnehmer sind bei der GmbH, der Rest ist bei der KG beschäftigt. Nun mögen A und B den Aufsichtsrat nicht und wollen ihn loswerden. Deshalb tritt die GmbH aus der KG aus. Das Gesellschaftsvermögen wächst dem verbleibenden Gesellschafter, d. h., der OHG an. Diese unterliegt als gewöhnliche Personengesellschaft nicht dem MitbG. Hinterhältige Bösartigkeit? Mitnichten – das Beispiel ist dem wichtigsten Buch über Unternehmensumstrukturierung entnommen.¹¹⁾

Dies ist die hohe Kunst des Gesellschaftsrechts. Man kann hier die unterschiedlichsten Geschäfte tätigen (und diese manchmal auch verstecken). Der Nicht-Eingeweihte liest am besten den Dreigroschenroman von Bertolt Brecht oder seine „Geschäfte des Julius Cäsar“ – dort ist alles seiner Struktur nach schon beschrieben. Als Betriebsrat wird man in solchen Fällen natürlich lautes Geschrei erheben und die entsprechende Anwendung des UmwG und des § 613 a BGB verlangen. Bei Gericht hätte man damit sogar gute Chancen, denn ein Arbeitsrichter hegt für direkte Gesetzesumgehung in aller Regel keine besonderen Sympathien.

10) Dazu Willemsen/Hohenstätt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen. Arbeitsrechtliches Handbuch, 2. Aufl. 2003, Teil F Rdnr. 89.

11) Willemsen u. a. Teil F Rdnr. 90.

Ergebnis

Was ist aus unserem Ausgangsfall geworden? Wir wissen nun in etwa, was alles möglich ist, und welche juristischen Instrumente der Konzern K benutzen könnte. Erfreulicherweise ist es nicht dazu gekommen. Nach dem Entschluss, auf der Aktionärsschiene vorzugehen, musste erst mal ermittelt werden, ob man nach US-Gesellschaftsrecht (in jedem Einzelstaat verschieden!) eigentlich

auch außerhalb einer Hauptversammlung eine Antwort erzwingen kann. Die Auskünfte amerikanischer Juristen waren ein wenig ausweichend; vermutlich war ihnen so eine „Verrücktheit“ noch nie untergekommen. Bevor der Text fertig gestellt war, kam es bei K zu einer Palastrevolution: Der oberste Chef wurde gestürzt, die Nachfolger verkündeten die kollektive Führung und ließen erst mal alles beim Alten. Offensichtlich hatte unser Selfmademan ein wenig die Bo-

denhaftung verloren, was als Krankheitssymptom nicht nur bei Politikern auftaucht. Viele Leute haben tief durchgeatmet (ich gehörte dazu) – man kann ja auch mal Glück haben. Nur kann man sich darauf in einer Marktwirtschaft nicht immer verlassen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler,
Bremen

Arten von Umstrukturierungen nach dem UmwG

Umstrukturierungen können sich sowohl auf das Unternehmen in seiner Gesamtheit als auch auf Betriebe beziehen. Dabei ist der Begriff **Unternehmen** in diesem Zusammenhang gleichbedeutend mit dem Rechtsträger der unternehmerischen Aktivitäten, d. h., in der Regel einer Gesellschaft in einer bestimmten Rechtsform (AG, GmbH, KG, OHG usw.). Das Unternehmen/der Rechtsträger ist Vertragspartner des Arbeitnehmers, so dass der Begriff des Arbeitgebers in anderem Zusammenhang verwendet werden kann.

Eine Umstrukturierung kann sich sowohl auf die Unternehmensebene alleine, aber auch damit in Zusammenhang stehend auf die betriebliche Ebene (in der Regel den Standort) beziehen. Umstrukturierungen gibt es jedoch auch ausschließlich in Bezug auf die betriebliche Ebene. Deshalb ist zunächst immer zu klären, welche Ebene/Ebenen betroffen sind.

Im Nachfolgenden werden zunächst die Umstrukturierungen nach dem UmwG

behandelt und anschließend wird die Umstrukturierung im Betrieb erörtert. Beide Fälle können, müssen aber nicht zusammen gegeben sein. Die Spaltung eines Unternehmens, entweder nach UmwG oder nach § 613 a BGB kann jeweils an den Betriebsgrenzen erfolgen, so dass die betriebliche Ebene überhaupt nicht berührt ist. Hat ein Unternehmen zwei selbstständige Betriebe im Sinne des BetrVG, so berührt eine Spaltung des Unternehmens an den Betriebsgrenzen die jeweilige betriebliche Ebene nicht.

Die Umstrukturierung nach dem UmwG erfolgt als Gesamtrechtsnachfolge, d. h., lediglich durch die Veränderungen im Handelsregister werden gesellschaftsrechtliche Gegebenheiten verändert. Davon zu unterscheiden ist der Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB (auch als Asset-Deal bezeichnet). Im Wege der Einzelrechtsnachfolge werden hier einzelne Vermögenswerte (Assets) an ein anderes Unternehmen/Arbeitgeber übertragen mit der Folge, dass die Arbeitsverhältnisse nach § 613 a BGB übergehen.

Arten von Umstrukturierungen nach dem UmwG

Das UmwG aus dem Jahre 1994 behandelt die Verschmelzung (§§ 2 ff. UmwG) und die Spaltung (§§ 123 ff. UmwG). Daneben besteht aufgrund des UmwG eine Möglichkeit der Vermögensübertragung, §§ 174 ff. UmwG, und des Formwechsels, wobei unter Beibehaltung der Identität des Rechtsträgers sich lediglich die Rechtsform ändert (§§ 190 ff. UmwG).

Verschmelzung

Alle in § 3 UmwG genannten Rechtsformen können im Wege der Gesamtrechtsnachfolge verschmolzen werden. Dies betrifft insbesondere die praxisrelevanten Kapitalgesellschaften (GmbH, AG und KGaA) und daneben die Personengesellschaften (OHG und KG), Genossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Nach § 2 UmwG kann eine Verschmelzung

- ▶ im Wege der Aufnahme (Nr. 1) und
- ▶ im Wege der Neugründung (Nr. 2) erfolgen.