

Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen

Willemsen / Hohenstatt / Schweibert / Seibt

6. Auflage 2021
ISBN 978-3-406-75850-8
C.H.BECK

Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen

Arbeitsrechtliches Handbuch

Bearbeitet von

Heinz Josef Willemsen	Thomas Müller-Bonanni
Nils Derksen	Elmar Schnitker
René Döring	Ulrike Schweibert
Thomas Granetzny	Christoph H. Seibt
Klaus-Stefan Hohenstatt	Ulrich Sittard

Gesamtredaktion

Klaus-Stefan Hohenstatt

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

6., überarbeitete Auflage 2021




beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 75850 8

© 2021 Verlag C.H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck und Bindung: Druckerei C.H. Beck, Nördlingen
(Adresse wie Verlag)

Satz: 3w+p GmbH, Rimpfing
Umschlaggestaltung: C.H. Beck, Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort zur 6. Auflage

Das vorliegende arbeitsrechtliche Handbuch zur Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen ist inzwischen ein „Klassiker“. Es behandelt eingehend und in systematischer Weise sämtliche arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit – häufig grenzüberschreitenden – Akquisitionen und Umstrukturierungsprojekten. Von der bereits 1999 erschienenen 1. Auflage an lag den Herausgebern vor allem daran, nicht lediglich einzelne arbeitsrechtliche Aspekte „aneinander zu reihen“, sondern der Praxis eine vernetzte Darstellung zur Verfügung zu stellen, die für alle in der wirtschaftsrechtlichen Beratung Tätigen als Wegweiser dienen kann. Dieses Konzept stößt seitdem auf großen Zuspruch, weshalb wir nach mehr als vier Jahren seit Erscheinen der Voraufgabe das Handbuch in nunmehr sechster Auflage herausbringen.

Der Umfang des Buches ist auch bei dieser Neuauflage weiter gewachsen. Dies liegt zum einen an der dynamischen Entwicklung der Transaktions- und Umstrukturierungspraxis, die stets eine grundlegende Überarbeitung des Handbuchs erfordert. Zum anderen haben wir das Handbuch um ein ausführliches Kapitel erweitert, das die zentralen arbeitsrechtlichen Aspekte von Umstrukturierungen und Transaktionen im Insolvenzzusammenhang darstellt. Für dieses sehr praxisrelevante Thema konnten wir mit den Freshfields Anwälten Thomas Granetzny und Nils Derksen zwei neue Autoren gewinnen, die versierte Kenner der Materie und erfahrene Berater im Insolvenzumfeld sind.

Auch über das neue Kapitel zum Insolvenzrecht hinaus haben wir die Arbeit an der sechsten Auflage zum Anlass genommen, das Bearbeiterteam zu erweitern, womit wir zugleich einen behutsamen Generationswechsel einleiten. In diesem Zuge wurden Thomas Müller-Bonanni, René Doering, Ulrich Sittard sowie Thomas Granetzny in die Bearbeitung von Kapiteln mit einbezogen, die bislang alleine von den Autoren Willemsen, Hohenstatt und Schmitzer bearbeitet wurden. Damit sind die Weichen gestellt, um das Handbuch und seine Fortentwicklung auch für die Zukunft auf eine erstklassige Grundlage zu stellen.

Mit der 6. Auflage steht der Praxis wieder ein aktueller Begleiter für die arbeitsrechtlichen Fragen bei Umstrukturierungen und Unternehmenskäufen zur Verfügung. Rechtsprechung und Literatur konnten bis Januar 2021 berücksichtigt werden. Allen, die uns bei der Neubearbeitung auf vielfältige Weise geholfen haben, insbesondere den wissenschaftlichen Mitarbeitern, die die Autoren unterstützt haben, sei dafür herzlich gedankt. Ein besonderer Dank gilt unserem Verlagslektor Stefan Tischler, der unser Werk von „Tag eins“ an betreut und einen maßgeblichen Anteil an seinem Gelingen hat.

Düsseldorf/Hamburg/Frankfurt, im März 2021

Heinz Josef Willemsen

Klaus-Stefan Hohenstatt
Christoph Seibt

Ulrike Schweibert

Bearbeiterverzeichnis

Dr. Nils Derksen
Rechtsanwalt in Düsseldorf
Teil L

Dr. René Döring
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt
Teil J

Dr. Thomas Granetzny
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf
Teile J, L

Prof. Dr. Klaus-Stefan Hohenstatt
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg
Honorarprofessor der Bucerius Law School, Hamburg
Teile D, E, K

Dr. Thomas Müller-Bonanni LL.M.
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Teil G

Dr. Elmar Schmitker
Rechtsanwalt in Köln
Teil J

Dr. Ulrike Schweibert
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in Frankfurt
Teile C, I

Prof. Dr. Christoph H. Seibt, LL.M. (Yale)
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht in Hamburg
Honorarprofessor der Bucerius Law School, Hamburg
Teile F, K

Dr. Ulrich Sittard
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf
Lehrbeauftragter an der Universität zu Köln
Teile D, H

Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf
Honorarprofessor der Ruhr-Universität Bochum
Teile A, B, G, H

beck-shop.de
DIE FACHBUCHERHANDLUNG

Inhaltsübersicht

Vorwort zur 6. Auflage	V
Bearbeiterverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
Literaturverzeichnis	XXIX
A. Einführung	1
B. Gestaltungsformen der Unternehmensumstrukturierung/-übertragung und ihre arbeitsrechtliche Relevanz	5
I. Rein gesellschaftsrechtliche Vorgänge	10
1. Gesellschafterwechsel/Anteilsveräußerung/Anteilstausch	10
2. Neubesetzung von Unternehmensorganen/Abschluss eines Betriebsführungsvertrags	16
3. Änderungen des Gesellschaftsvertrags einschließlich Formwechsel	18
4. Gründung und Erwerb von Tochtergesellschaften und sonstigen Beteiligungen	19
5. Konzernierung/Einführung einer Holdingstruktur/Beendigung von Konzernverhältnissen	22
6. Exkurs: Gründung einer Europäischen Gesellschaft (SE)	25
II. Rein arbeitsrechtliche Vorgänge	31
1. Personalabbau/Massentlassung	31
2. Organisationsänderungen auf betrieblicher Ebene	33
3. Teilung, Verschmelzung und Verlegung von Betrieben und Betriebsteilen	35
4. Betriebsstilllegung/-teilstilllegung	36
5. Betriebsübergang nach § 613a BGB als arbeitsrechtliche Regelung mit unternehmensrechtlichem Einschlag	37
III. Misch- und Überschneidungstatbestände	39
1. Außerhalb des Umwandlungsgesetzes	40
2. Innerhalb des Umwandlungsgesetzes	45
3. Besonderheiten der Privatisierung und Umstrukturierung öffentlicher Rechtsträger	55
4. Grenzüberschreitende Umstrukturierungen	62
IV. Verhältnis der Regelungen des Umwandlungsgesetzes zu den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen	62
1. Verhältnis zu § 613a BGB	62
2. Verhältnis zu §§ 111 ff. BetrVG	65
3. Verhältnis zum betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsrecht (Bildung von Betriebsräten/Gesamtbetriebsräten/Konzernbetriebsräten)	69
4. Verhältnis zum Recht der Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen)	70
5. Verhältnis zum allgemeinen Kündigungsschutz	71
6. Verhältnis zu sonstigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen	73

Inhaltsübersicht

V. Strategische Aspekte aus Unternehmenssicht	74
1. Bei Prämisse: Minimierung arbeitsrechtlicher Risiken	74
2. Bei Prämisse: Minimierung gesellschaftsrechtlicher Auswirkungen	80
3. Arbeitsrechtlich motivierte Umstrukturierungen; Auswirkungen auf betriebsverfassungsrechtliche Organe, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen	81
4. Steuerliche Aspekte	83
5. Kartell- und vergaberechtliche Aspekte	84
6. Zusammenfassung	86
VI. Strategische Aspekte aus Betriebsrats- und Arbeitnehmersicht	86
1. Möglichkeit der Einflussnahme vor endgültiger Entscheidung über die Umstrukturierung	87
2. Erhaltung versus Zerstörung betriebsverfassungsrechtlicher Einheiten	94
3. Auswirkungen der Umstrukturierung auf die Arbeitsplatzsicherheit und Kompensationsmöglichkeiten	95
4. Auswirkungen der Umstrukturierung auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	97
5. Zusammenfassung	99
C. Beteiligungsrechte der Organe der Betriebsverfassung bei der Unternehmensumstrukturierung	101
I. Voraussetzungen der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG	107
1. Allgemeine Voraussetzungen der Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen	108
2. Die einzelnen Betriebsänderungen im Sinne des § 111 S. 3 BetrVG ...	123
3. Besondere Erscheinungsformen der Umstrukturierung von Betrieben und Unternehmen und Beteiligungsrechte des Betriebsrates	151
II. Inhalt der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen gemäß §§ 111, 112 BetrVG	174
1. Einführung in die Struktur der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen	177
2. Konzeptionsphase	181
3. Unterrichtungsphase	182
4. Beratungsphase	192
5. Interessenausgleich	215
6. Sozialplan	230
III. Sicherung und Durchsetzbarkeit der Beteiligungsrechte des Betriebsrates gemäß §§ 111 ff. BetrVG	325
1. Individualrechtliche Sicherung der Beteiligungsrechte durch Nachteilsausgleichsansprüche gemäß § 113 BetrVG	326
2. Kollektivrechtliche Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates	335
IV. Zuständigkeit für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte gemäß §§ 111 ff. BetrVG	342
1. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates	343
2. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates	347
3. Vorgehensweise bei unklaren Kompetenzverhältnissen	348
4. Vorgehensweise bei Verhandlungen mit einem im BetrVG nicht vorgesehenen Organ	352

V. Sonstige Beteiligungsrechte des Betriebsrates	353
1. Sonstige umstrukturierungsrelevante Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz	355
2. Besondere Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Massentlassungen	365
3. Umwandlungsgesetz und besondere Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Verhältnis zu §§ 111 ff. BetrVG	389
4. Besondere Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem WpÜG	412
VI. Beteiligungsrechte sonstiger Organe der Betriebsverfassung	413
1. Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses	414
2. Beteiligungsrechte des Sprecherausschusses	431
3. Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung	436
4. Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrates	438
VII. Checkliste	443
1. Identifizierung etwaig bestehender Beteiligungsrechte	444
2. Ermittlung des voraussichtlichen Zeitaufwandes	444
3. Erstellung eines Ablaufplans zur Erfüllung der verschiedenen Beteiligungsrechte der Organe der Betriebsverfassung	444
D. Auswirkungen der Unternehmensumstrukturierung auf die Organe der Betriebsverfassung	445
I. Einleitung	447
II. Auf die Unternehmensebene beschränkte Umstrukturierungen	449
1. Veränderungen auf Gesellschafterebene („Share Deal“)	450
2. „Asset Deal“ hinsichtlich eines gesamten Betriebes	450
3. Formwechsel (§§ 190 ff. UmwG)	452
4. Verschmelzung (ohne Änderungen auf der betrieblichen Ebene)	452
5. Spaltung (ohne Änderungen auf der betrieblichen Ebene)	453
III. Die Spaltung von Betrieben	454
1. Mögliche Gestaltungsformen	455
2. Organisatorische Voraussetzungen einer betriebsverfassungsrechtlich „wirksamen“ Betriebsspaltung (Abgrenzung vom Gemeinschaftsbetrieb)	456
3. Auswirkungen auf das Amt bestehender Betriebsräte	470
IV. Der Zusammenschluss von Betrieben	473
1. Mögliche Gestaltungsformen	473
2. Organisatorische Voraussetzungen eines betriebsverfassungsrechtlich wirksamen Zusammenschlusses zweier Betriebe	477
3. Auswirkungen auf das Amt bestehender Betriebsräte	478
V. Das Übergangsmandat des Betriebsrates bei der Spaltung und beim Zusammenschluss von Betrieben	483
1. Anwendungsbereich	484
2. Das Übergangsmandat bei Beteiligung betriebsratsloser Einheiten	487
3. Dauer und Inhalt des Übergangsmandats	491
4. Übergangsmandat bei Privatisierungen	494

Inhaltsübersicht

VI. Auswirkungen von Unternehmensumstrukturierungen hinsichtlich Gesamt- und Konzernbetriebsräten	495
1. Gesamtbetriebsrat	495
2. Konzernbetriebsrat	504
3. Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat bei Auslandsberührung	513
VII. Besonderheiten bei Bestehen oder beim Abschluss von Vereinbarungen gemäß § 3 BetrVG	518
1. Einleitung	518
2. Die Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen von § 3 BetrVG	519
3. Zuständigkeit für Vereinbarungen gem. § 3 BetrVG	534
4. Erstreikbarkeit von Tarifverträgen gemäß § 3 BetrVG	539
5. Probleme beim Übergang von der gesetzlichen auf die vereinbarte Struktur	540
6. Probleme bei Veränderungen durch Umstrukturierungen/Transaktionen	541
7. Übergangsprobleme bei Ablauf der Vereinbarung	545
VIII. Sprecherausschüsse; Wirtschaftsausschuss; Schwellenwerte	546
1. Sprecherausschüsse für leitende Angestellte	547
2. Wirtschaftsausschuss	551
3. Schwellenwerte (Zahlgrenzen)	555
IX. Der Europäische Betriebsrat	562
1. Grundzüge des Gesetzes über Europäische Betriebsräte (EBRG)	563
2. Unternehmensumstrukturierungen und ihre Auswirkungen	568
X. Der SE-Betriebsrat	574
1. Grundzüge des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG)	575
2. Auswirkungen von Umstrukturierungen	576
XI. Ausblick	578
E. Auswirkungen der Unternehmensumstrukturierung auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge	581
I. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	583
1. Auswirkungen von Umstrukturierungen, die mit einem Wechsel des Betriebsinhabers einhergehen (§ 613a BGB)	584
2. Auswirkungen von Umstrukturierungen innerhalb des Unternehmens	624
3. Besonderheiten bei Abschluss, Bestehen und Beendigung von Vereinbarungen gemäß § 3 BetrVG	629
II. Auswirkungen auf die Geltung von Tarifverträgen	632
1. Kollektivrechtliche Fortgeltung von Tarifverträgen	632
2. Nachbindung an Tarifverträge gemäß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	648
3. Verdrängung der Nachbindung durch anderen Tarifvertrag des neuen Inhabers (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB)	665
4. Rolle und „Schicksal“ einzelvertraglicher Bezugnahmeklauseln beim Betriebs(teil)übergang	676
5. Zusammenfassung zu II.: Das Schicksal von Tarifverträgen bei der Unternehmensumstrukturierung	714

F. Auswirkungen der Unternehmensumstrukturierung auf die Unternehmensmitbestimmung	717
I. System der unternehmensbezogenen Mitbestimmung	720
1. Formen der unternehmensbezogenen Mitbestimmung	720
2. Zusammenfassung: Anwendungsvoraussetzungen der Mitbestimmungsformen	732
II. Auswirkungen gesellschaftsrechtlicher Vorgänge auf die unternehmensbezogene Mitbestimmung	734
1. Gesellschafterwechsel (Anteilsveräußerung/Anteilstausch)	734
2. Konzernierung	749
3. Neubesetzung von Geschäftsleitungsorganen	771
4. Änderungen des Gesellschaftsvertrages	772
5. Formwechsel	776
6. Erwerb und Veräußerung von Unternehmen(steilen)	783
7. Innerstaatliche übertragende Umwandlungen: Verschmelzung/Anwachsung	788
8. Innerstaatliche übertragende Umwandlungen: Spaltung	797
9. Innerstaatliche übertragende Umwandlungen: Vermögensübertragung	817
10. Liquidation	818
11. Insolvenz	819
12. Grenzüberschreitende Umstrukturierungen	824
III. Auswirkungen arbeitsrechtlicher Vorgänge auf die unternehmensbezogene Mitbestimmung	867
IV. Statusverfahren bei Änderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrates	868
1. Anwendungsbereich	869
2. Ablauf des Statusverfahrens und Rechtsfolgen	876
V. Strategische Aspekte	884
1. Analyse: Rechtliche Folgen der Unternehmensumstrukturierung auf die Unternehmensmitbestimmung	884
2. Analyse: Tatsächliche Folgen der Unternehmensumstrukturierung auf die Unternehmensmitbestimmung	885
3. Analyse: Kosten und Nutzen des konkreten Mitbestimmungsregimes	885
4. Proaktive Gestaltungsberatung bei Umstrukturierungen unter Berücksichtigung der Folgen für die Unternehmensmitbestimmung ...	886
G. Übergang von Arbeitsverhältnissen nach § 613a BGB	891
I. Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte einer höchst umstrittenen Zentralnorm des deutschen Arbeitsrechts	898
1. Rechtslage vor 1972	898
2. Einfügung des § 613a BGB durch § 122 BetrVG 1972	900
3. Erweiterung durch das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom 13.8.1980 um Abs. 1 Sätze 2–4 und Abs. 4	900
4. Hypertrophie und teilweise konträre Rechtsprechung des BAG und des EuGH zur Auslegung des Anwendungsbereichs bis hin zu „Christel Schmidt“	901
5. Das Urteil in Sachen „Ayse Sützen“ vom 11.3.1997 als Wendepunkt für die weitere Rechtsentwicklung	904

6. Richtlinie 98/50 EG (ABl. L 201 vom 17.7.1998) des Rates vom 29.6.1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187 EWG und Neuverkündung durch Richtlinie 2001/23/EG vom 12.3.2001	906
7. Folgerechtsprechung des EuGH nach „Ayse Sützen“	906
8. Erweiterung des § 613a BGB um Absätze 5 und 6 durch Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vom 23.3.2002	910
9. Weitere Unsicherheit in Outsourcing-Fällen: EuGH-Urteile in Sachen <i>Abler</i> , <i>Güney-Görres</i> und ihre Folgen	910
10. Das „Klarenberg“-Urteil vom 12.2.2009 – Ende der „identitätszerstörenden Eingliederung“?	912
11. Betriebsübergang trotz Nichtübernahme prägender Betriebsmittel? Das zweite „Busfahrerurteil“ des EuGH vom 27.2.2020	915
II. Funktionen, rechtspolitische Bedeutung und verfassungsrechtliche Bewertung des § 613a BGB	919
1. Gesetzlich angeordnete Singularsukzession; Verhältnis zum Umwandlungsrecht	919
2. Legislatorsische Ziele	919
3. Verfassungsrechtliche Relevanz und Bewertung	921
III. Tatbestandliche Voraussetzungen des rechtsgeschäftlichen Betriebs- oder Betriebsteilübergangs	927
1. Strukturanalyse des § 613a Abs. 1 S. 1 BGB/Art. 1 Abs. 1 S. 1 der Richtlinie 2001/23/EG (vormals 77/187 EWG)	927
2. Neubestimmung des Anwendungsbereichs von § 613a BGB durch die Rechtsprechung des BAG nach „Ayse Sützen“	939
3. Folgerechtsprechung nach „ <i>Carlito Abler</i> “ und „ <i>Nurten Güney-Görres</i> “	940
4. Reaktionen auf „Klarenberg“	941
5. Quintessenz der Rechtsprechung des EuGH zur Betriebsübergangsrichtlinie und des BAG zu § 613a BGB	951
6. Schlussfolgerungen und strategische Erwägungen für die arbeitsrechtliche Beratung und Gestaltung bei Unternehmensübertragung und -umstrukturierung	968
IV. Rechtsfolgen des rechtsgeschäftlichen Betriebs- oder Betriebsteilübergangs	1000
1. Wechsel der Vertragspartei auf Arbeitgeberseite kraft Gesetzes	1001
2. Zeitpunkt des Übergangs; Betriebsübergang bei Umwandlung und im Insolvenzverfahren	1002
3. Vom Betriebsübergang erfasste Arbeitsverhältnisse	1007
4. Ausschluss des Übergangs durch Ausübung des Widerspruchsrechts (§ 613a Abs. 6 BGB)	1018
5. Inhalt des übergebenen Arbeitsverhältnisses	1041
6. Zulässigkeit abweichender Vereinbarungen	1054
7. Verwirkung von Ansprüchen aus Betriebsübergang	1061
V. Haftungssystem des § 613a Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 BGB; Verhältnis zum Umwandlungsrecht	1062
1. Haftung des neuen Betriebsinhabers (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB)	1062
2. Haftung des bisherigen Arbeitgebers (§ 613a Abs. 2 S. 1 und 2 BGB)	1063
3. Verhältnis zum Umwandlungsrecht	1064
4. Verhältnis zu sonstigen Haftungsgrundlagen	1067

VI. Unterrichtspflicht des bisherigen bzw. neuen Betriebsinhabers nach § 613a Abs. 5 BGB	1067
1. Sinn, Zweck und Kritik des § 613a Abs. 5 BGB	1068
2. Auskunftsanspruch, nicht bloße Unterrichtsobliegenheit	1068
3. Parteien des Unterrichtsanspruchs	1069
4. Inhalt der Unterrichtspflicht	1071
5. Zeitpunkt der Unterrichtung	1083
6. Form der Unterrichtung	1084
7. Rechtscharakter der erteilten Informationen und Rechtsfolgen fehlerhafter Unterrichtung	1085
8. Anpassung des Umwandlungsgesetzes (§ 324 UmwG); Geltung des § 613a Abs. 5 und 6 BGB bei Umwandlung und Anwachsung	1088
H. Kündigungsrechtliche Fragen	1091
I. Grundelemente des Rechts der betriebsbedingten Kündigung und ihre Bedeutung für die Umstrukturierungspraxis	1095
1. <i>Erstes Prinzip</i> : Wegfall des Arbeitsplatzes als Kündigungsgrund für die Beendigungskündigung	1096
2. <i>Zweites Prinzip</i> : Keine inhaltliche Überprüfung der zum Arbeitsplatzwegfall oder veränderten Beschäftigungsbedarf führenden Unternehmerentscheidung	1106
3. <i>Drittes Prinzip</i> : Volle Überprüfung des Vorliegens der Unternehmerentscheidung und ihrer Folgen	1113
4. <i>Viertes Prinzip</i> : Konkretisierung der arbeitnehmerbezogenen Folgen des Wegfalls von Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG	1120
5. <i>Fünftes Prinzip</i> : Kündigung als <i>ultima ratio</i> ; Verpflichtung zur Versetzung auf einen anderen, freien Arbeitsplatz	1138
6. <i>Sechstes Prinzip</i> : Betriebs- und (gegebenenfalls) Unternehmensbezug des Kündigungsschutzes; in der Regel kein Konzernbezug	1148
7. <i>Siebentes Prinzip</i> : Parallelität von individuellem Kündigungsschutz und kollektiver (Betriebsrats-) Mitbestimmung	1154
II. Auswirkungen der Umstrukturierung auf den Kündigungsschutz	1159
1. Entstehung von Kleinbetrieben innerhalb und außerhalb des bisherigen Rechtsträgers	1160
2. Einschränkung bzw. Erweiterung einer (künftigen) Sozialauswahl bei Teilung bzw. Zusammenfassung von Betrieben und Aus- bzw. Eingliederung von Betriebsteilen	1165
3. Einschränkung bzw. Erweiterung der Versetzungspflicht (§ 1 Abs. 2 KSchG) bei Übertragung von Betrieben oder Betriebsteilen auf andere Rechtsträger	1167
4. Auswirkungen der §§ 3, 4 BetrVG auf den sozialauswahlrelevanten Personenkreis	1167
5. Auswirkungen von Matrixstrukturen auf den Kündigungsschutz	1168
III. Kündigungsrechtliche Probleme im Zuge der Umstrukturierung	1170
1. Bei unternehmensinterner Umstrukturierung	1171
2. Bei unternehmensübergreifender Umstrukturierung	1181
3. Informationspflicht des Arbeitgebers über bevorstehenden (eventuellen) Stellenabbau?	1209

IV. Sonderregelungen zur kündigungrechtlichen Stellung der Arbeitnehmer bei Umwandlungen (§§ 322, 323 Abs. 1 UmwG)	1209
1. § 322 UmwG (Kündigungsschutz im Gemeinschaftsbetrieb)	1210
2. Der Schutz der „kündigungrechtlichen Stellung“ (§ 323 Abs. 1 UmwG)	1211
3. Zusammenfassung	1216
V. Kündigungsrechtliche Stellung von Organvertretern bei der Umwandlung/Umstrukturierung	1217
1. Kündigung durch das Organmitglied	1217
2. Kündigung durch die Gesellschaft	1218
3. Relevanz von Change of Control-Klauseln	1219
VI. Besonderheiten im Insolvenzverfahren	1220
I. Harmonisierung und Änderung von Arbeitsbedingungen im Zuge der -Unternehmensumstrukturierung	1221
I. Grundsatz der Gleichbehandlung	1223
II. Änderung von individualvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen im Zuge der Unternehmensumstrukturierung	1225
1. Einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber	1225
2. Änderung von Arbeitsbedingungen im Unternehmen mit dem Arbeitnehmer	1245
III. Änderung von Betriebsvereinbarungen im Zuge der Unternehmensumstrukturierung	1252
1. Änderung von Arbeitsbedingungen bei kollektivrechtlicher Fortgeltung der bisherigen Betriebsvereinbarungen	1252
2. Änderung von Arbeitsbedingungen bei Transformation der bisherigen Betriebsvereinbarung in den Einzelvertrag (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB)	1254
3. Änderung von Arbeitsbedingungen durch Ablösung der Betriebsvereinbarung durch eine Kollektivvereinbarung des Erwerbers (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB)	1255
4. Änderung von in Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitsbedingungen durch unternehmensinterne Umstrukturierung	1257
IV. Änderung von Tarifverträgen im Zuge der Unternehmensumstrukturierung	1257
1. Änderung von Arbeitsbedingungen bei kollektivrechtlicher Fortgeltung der bisherigen Tarifverträge	1257
2. Änderung von Arbeitsbedingungen bei Transformation der Tarifverträge in den Einzelarbeitsvertrag (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB)	1258
3. Änderung von Arbeitsbedingungen durch Ablösung des Tarifvertrags durch einen Tarifvertrag des Erwerbers (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB)	1259
4. Änderung von Tarifverträgen und Bezugnahmeklauseln	1261
5. Betriebsvereinbarungen zur Harmonisierung der Tarifgeltung	1262
J. Betriebliche Altersversorgung	1265
I. Vorbemerkung	1271
II. Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	1271
1. Begriff und Abgrenzung zu anderen Nebenleistungen	1271
2. Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes	1274
3. Entstehung von Versorgungsverpflichtungen	1275

4. Der Grundsatz der Gleichbehandlung/Diskriminierungsverbote	1285
5. Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	1287
6. Die inhaltliche Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung	1317
7. Die Regelungen des Betriebsrentengesetzes	1320
8. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung	1359
III. Die Behandlung der betrieblichen Altersversorgung bei der Unternehmensliquidation	1361
1. Versorgungsverpflichtungen gegenüber aktiven Arbeitnehmern	1361
2. Versorgungsverpflichtungen gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern und Rentnern	1362
IV. Die Behandlung der betrieblichen Altersversorgung in der Insolvenz und im außergerichtlichen Vergleich	1365
1. Eintrittsverpflichtung des PSV bei Insolvenz des Unternehmens	1365
2. Die Sanierung im außergerichtlichen Vergleich	1372
3. Die Bedeutung des Nachhaftungsbegrenzungsgesetzes für die persönliche Haftung ausgeschiedener Gesellschafter	1376
V. Die betriebliche Altersversorgung bei Veränderungen auf der Unternehmensebene	1377
1. Grundlagen	1377
2. Problemstellungen	1377
VI. Die betriebliche Altersversorgung im Betriebsübergang (<i>asset deal</i>)	1390
1. Grundlagen	1390
2. Rechtsfolgen für betriebliche Versorgungsverpflichtungen	1392
3. Von § 613a Abs. 1 BGB abweichende Zuordnung von Versorgungsverpflichtungen	1430
VII. Die betriebliche Altersversorgung bei Umstrukturierungen nach dem Umwandlungsgesetz	1436
1. Grundlagen	1436
2. Umwandlungsarten	1437
VIII. Die Betriebliche Altersversorgung in der Privatisierung	1456
1. ATV/VBL-Bindung und Ablösung beim Anteilskauf (<i>share deal</i>)	1457
2. ATV/VBL-Bindung und Ablösung beim <i>asset deal</i>	1460
IX. Die Änderung und Einschränkung von Versorgungszusagen	1463
1. Grundlagen	1463
2. Die Änderung von individualrechtlich begründeten Versorgungszusagen	1464
3. Die Änderung von kollektivrechtlich begründeten Versorgungszusagen	1475
4. Die Änderung des Durchführungsweges	1493
X. Zutreffende Berücksichtigung von Versorgungsverpflichtungen	1495
1. Die Bedeutung von betrieblichen Versorgungsverpflichtungen im Rahmen der <i>due diligence</i> -Prüfung	1495
2. Hinweise zur Vollständigkeitsprüfung bei der Feststellung der Versorgungsverpflichtungen	1495
3. Einzelfragen	1497

Inhaltsübersicht

4. Hinweise zur richtigen Bewertung von Versorgungsverpflichtungen	1499
K. Arbeitsrecht beim Unternehmenskauf	1509
I. Einleitung: Idealtypischer Ablauf eines Unternehmenskaufprozesses	1510
II. Abwerbe- und Beschäftigungsverbote	1515
1. Einleitung: Relevanz im Transaktionsvorfeld	1515
2. Abwerbeverbote und eingeschränkte Beschäftigungsverbote	1516
3. Beschäftigungsverbote im Rahmen von Unternehmenskäufen	1517
III. Due Diligence	1520
1. Begriff und Bedeutung der <i>Due Diligence</i>	1520
2. Die Einbindung der <i>Due Diligence</i> in das Recht der Gewährleistung beim Unternehmenskauf	1521
3. Durchführung und Umfang; Datenschutz	1524
4. Sorgfalt und Haftung des Beraters	1531
5. Arbeitsrechtliche Due Diligence-Checklist	1532
IV. Arbeitsrechtliche Faktoren für die Wahl der Vertragsstruktur (Share Deal, Asset Deal oder Umwandlungsmodelle)	1538
V. Handlungs- und Unterlassungspflichten: Tätigkeitspflichten von Schlüsselmitarbeitern	1544
1. Bindung der Schlüsselmitarbeiter an das Unternehmen	1544
2. Zulässigkeit einer Vertragsstrafe	1544
3. Vesting	1546
VI. Garantien, Freistellungen und ihre Absicherung	1547
1. Garantiekataloge aus Veräußerer- und Erwerbersicht	1547
2. Eigene Forderungsrechte der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertretungen	1552
3. Management Letter	1555
VII. <i>Ex gratia</i> -Erlösbeteiligung der Belegschaft	1562
1. Auszahlung durch die Gesellschaft vor Vollzug der Transaktion	1563
2. Auszahlung durch die ehemaligen Gesellschafter	1563
L. Arbeitsrecht und Restrukturierung in der Insolvenz	1567
I. Einleitung	1569
II. Insolvenzzrechtliche Grundlagen	1572
1. Zweck des Insolvenzverfahrens	1572
2. Insolvenzeröffnungsgründe und Insolvenzantragspflicht	1574
3. Insolvenzeröffnungsverfahren	1580
4. Unternehmenssanierung und -restrukturierung in der Insolvenz	1590
5. Vorinsolvenzliche Sanierung – Der präventive Restrukturierungsrahmen	1605
III. Überblick über die Arbeitnehmeransprüche in der Insolvenz	1616
1. Einordnung der Arbeitnehmeransprüche in der Insolvenz	1616
2. Insolvenzgeld und Insolvenzgeldvorfinanzierung	1618
IV. Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Restrukturierung in der Insolvenz	1622
1. Besonderheiten der Kündigung von Arbeitnehmern nach § 113 InsO	1623

2. Besonderheiten der insolvenzrechtlichen Kündigung von Betriebsvereinbarungen nach § 120 InsO	1627
3. Besonderheiten des insolvenzrechtlichen Interessenausgleichs nach § 125 InsO	1628
4. Besonderheiten des insolvenzrechtlichen Sozialplans nach §§ 123, 124 InsO	1632
5. Insolvenzspezifische gerichtliche Verfahrensarten zur Betriebsänderung	1634
V. Übertragende Sanierung – Der Erwerb „aus der Insolvenz“	1638
1. Ablauf und wesentliche Unterschiede zu einer „normalen“ M&A-Transaktion	1639
2. Arbeitsrechtliche Implikationen	1642
3. Typische Maßnahmen zur Senkung von Personalkosten	1646
VI. Insolvenzplanverfahren	1649
1. Eingriffsmöglichkeiten	1649
2. Mitwirkungsrechte	1651
3. Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei umwandlungsrechtlichen Maßnahmen	1654
 Anhang	
Richtlinie 98/59/EG des Rates	1655
Richtlinie 2001/23/EG des Rates	1663
Sachverzeichnis	1673


beck-shop.de
 DIE FACHBUCHHANDLUNG