

Checkliste für Betriebsräte bei bevorstehenden Fusionen

Informationen besorgen!

Über den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Aufsichtsrat können die notwendigen Informationen vom Vorstand besorgt werden über:

[Bevor der Interessenausgleich und der Sozialplan verhandelt werden]

1. die vom Vorstand in Betracht gezogenen Fusionspartner – welches ist das übertragende und welches das übernehmende Unternehmen (nur das übernehmende bleibt erhalten)?
2. gegenwärtige Standorte und Personalzahlen (Kopfzahlen und umgerechnet auf Vollzeit) in den einzelnen Standorten.
3. Wirtschaftlichkeits-, Organisations- und Marktanalysen.
4. künftige Standorte der Hauptverwaltung und der übrigen Betriebe nach der Fusion, sowie dem künftigen Personalbedarf in den einzelnen Standorten.
5. Personalbedarf und Stellenbesetzungsplan in den einzelnen Bereichen der beteiligten und im übernehmenden Unternehmen nach der Fusion.
6. geltende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Besoldungsrichtlinien, freiwillige soziale Leistungen bei allen beteiligten Unternehmen.
7. Organisation und Struktur der beteiligten Unternehmen und des übernehmenden Unternehmens nach der Verschmelzung.
8. den Entwurf der geplanten Verschmelzungsverträge sowie weiterer in dem Zusammenhang vorgesehener Verträge.
9. den Stand weiterer Vorüberlegungen und Planungen.
10. sonstige Planungen für die Zeit nach der Verschmelzung und Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen in Bezug auf Arbeitsplätze, Einkommen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen, Arbeitsintensität, Arbeitszeiten, betriebliche Sozialleistungen.
11. den Verschmelzungsprüfungsbericht
12. die Schlussbilanz des übertragenden Unternehmens sowie alle weiteren Unterlagen, mit denen der Vorstand die Hauptversammlung/Generalversammlung/Gesellschafterversammlung zu informieren beabsichtigt.

Informationsanspruch gesetzlich garantiert

- Für den Betriebsrat: § 111 BetrVG, § 5 Abs. 3 Umwandlungsgesetz (UmwG). Nach § 5 Abs. 3 UmwG muss der Verschmelzungsvertrag oder sein Entwurf einen Monat vor der Beschlussfassung der Gesellschafter dem Betriebsrat vorgelegt werden. Schon vorher ist der Betriebsrat nach § 111 BetrVG zu unterrichten, damit er Gelegenheit hat, auf die Unternehmensplanungen zur Verschmelzung noch Einfluss zu nehmen und einen Interessenausgleich und einen Sozialplan bzw. eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen. Den Erhalt des Verschmelzungsvertrages sollte der Betriebsrat erst dann quittieren, nachdem er geprüft hat, ob dieser die vorgeschriebenen Angaben enthält. Die Empfangsbestätigung des Betriebsrats benötigt der Vorstand, um die Verschmelzung im Handelsregister eintragen zu lassen. Unvollständige Verschmelzungsverträge können gegenüber dem Registergericht gerügt werden.
- Für den Wirtschaftsausschuss: § 106 BetrVG
- Für den Aufsichtsrat: § 90 AktG

Informationsanspruch durchsetzen!

Falls der Vorstand die vom Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) verlangten Informationen nicht liefert, müsste der gesetzliche Informationsanspruch auf dem Rechtsweg durchgesetzt werden.

- Seinen eigenen Informationsanspruch setzt der Betriebsrat im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durch.
- Für den Wirtschaftsausschuss setzt der Betriebsrat den Informationsanspruch mit Hilfe der Einigungsstelle durch.
- ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat setzen ihren Informationsanspruch vor dem Zivilgericht durch.

[Die Informationsrechte
notfalls gerichtlich durchsetzen]

Zum Thema: »Fusion«

steht bei der ver.di Bildung und Beratung GmbH ein Arbeitsheft zur Verfügung. (Telefon 02 11-90 46-8 23, Fax 02 11-90 46-8 18)

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft · Ressort 4 · Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin · Verantwortlich: Martin Lemcke · Gestaltung: Hansen Kommunikation, Köln · Druck: apm AG Eppelheim, Niederlassung Frankfurt a.M. · W-1872-18-0103
Verfasser: Rechtsanwalt Thomas Schmidt, Rosstr. 7, 40476 Düsseldorf, www.kanzlei-thomas-schmidt.de



Fusionen

Verfasser: Rechtsanwalt Thomas Schmidt

Unternehmen aller Branchen und Größenklassen fusionieren. Die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens muss dafür nicht ausschlaggebend sein.

Der Zweck einer Fusion

Mit einer Fusion wollen die Unternehmen durch »Synergieeffekte« die Produktivität erhöhen, Kosten einsparen, Steuervorteile durch »Verlustübernahmen« erzielen, ihren Marktanteil vergrößern. Auch Machtgelüste von Vorständen spielen eine nicht geringe Rolle. Nicht selten wird nach Vollzug der Fusion festgestellt, dass die angekündigten Skalenvorteile durch die Größen- und Komplexitätsnachteile zunichte gemacht werden. Mehr als die Hälfte aller Fusionen erweisen sich wirtschaftlich als Fehlschläge.

Unter Fusion bzw. Verschmelzung wird die Zusammenfassung mehrerer Unternehmen zu einem Unternehmen verstanden. Die ursprünglichen Unternehmen gehen entweder alle oder bis auf eins unter. Durch die Verschmelzung übertragen die untergehenden Unternehmen ihr gesamtes Vermögen einschließlich der Arbeitsverhältnisse auf das übrig bleibende bzw. das neu geschaffene Unternehmen.

Das Gesetz kennt zwei Fälle der Verschmelzung:

Die Verschmelzung durch Aufnahme: Eines der beteiligten Unternehmen bleibt erhalten und übernimmt das Vermögen der übrigen Unternehmen. Die Verschmelzung durch Neugründung: Ein Unternehmen wird gegründet, indem es die Vermögen aller beteiligten Unternehmen übernimmt.

ver.di

Mitbestimmung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Die Folgen für die ArbeitnehmerInnen und ihre Interessenvertretung

Viele ArbeitnehmerInnen verlieren bei Fusionen oft Arbeitsplätze und sozialen Besitzstand. Der Gesamtbetriebsrat, der Wirtschaftsausschuss, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Gesamtjugendvertretung und Aufsichtsrat im übertragenden Unternehmen gehen verloren.

Keine Fusion ohne ...



Interessenausgleich und Sozialplan oder freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 77 BetrVG

sowohl in dem übertragenden wie in dem übernehmenden Unternehmen

1 Aufgaben für Betriebsrat und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat

Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen muss versuchen, frühzeitig auf das Fusionsvorhaben Einfluss zu nehmen, um mögliche Nachteile für die ArbeitnehmerInnen abzuwehren oder zumindest auszugleichen.

Notwendig ist die Absicherung von Arbeitsplätzen, Einkommen und sozialem Besitzstand über Interessenausgleich und Sozialplan, möglichst vor Vollzug der Fusion. Möglicherweise kann eine Rahmenvereinbarung getroffen werden, die nach Vollzug der Fusion in einigen Punkten noch ergänzt wird.

Die Verschmelzung von Unternehmen ist ein unternehmensrechtlicher Vorgang und insofern für sich alleine betrachtet keine Betriebsänderung. In der Regel erfolgt spätestens im Anschluss an den rechtlichen Vollzug der Fusion (also mit der Eintragung im Handelsregister) deren organisatorische Umsetzung: Zusammenlegung von Hauptverwaltungen, Filialen

oder Lägern, Stilllegung von Betrieben, Personalabbau. Diese Maßnahmen stellen Betriebsänderungen dar. Die §§ 111, 112 BetrVG finden daher Anwendung, selbst wenn der Personalabbau zunächst die Größenkriterien des § 112a BGB nicht erreicht.

Die Unternehmensleitung muss über Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln. Nur der Abschluss eines Sozialplans kann erzwungen werden, nicht der Interessenausgleich. Selbst wenn die Unternehmensleitung einen Interessenausgleich abschließt, kann die Einhaltung nur unter bestimmten Bedingungen erzwungen werden.

Der Abschluss der freiwilligen Betriebsvereinbarung kann eine Alternative zu Interessenausgleich und Sozialplan darstellen. Sie sollte auf jeden Fall eine Nachwirkungsklausel für den Fall ihrer Kündigung enthalten. Die Einhaltung der freiwilligen Betriebsvereinbarung kann erzwungen werden.

2 § 613 a BGB löst längst nicht alle Probleme

- **Arbeitsverhältnisse:** Bei der Fusion gehen die Arbeitsverhältnisse der übertragenen Unternehmen auf jeden Fall nach § 613 a BGB über.
- **Betriebsrat:** Bleibt der übergehende Betrieb erhalten, geht auch der Betriebsrat über und die vor der Fusion abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen bleiben erhalten.
- **Gesamtbetriebsrat:** Ein Gesamtbetriebsrat im übertragenden Unternehmen geht in der Regel unter. Im aufnehmenden Unternehmen können die neu hinzugekommenen Betriebsräte VertreterInnen in einen dort bestehenden Gesamtbetriebsrat entsenden.
- **Rechte und Pflichten:** Mit den Arbeitsverhältnissen gehen alle daraus resultierenden Ansprüche mit über. Sie gelten uneingeschränkt gegenüber dem aufnehmenden Unternehmen. Dies gilt auch für Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung (verfallbare und unverfallbare Anwartschaften) und betriebliche Übungen. Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages ist dazu nicht erforderlich und sollte möglichst auch unterbleiben, weil er in der Regel schlechter sein wird als der bisherige.
- **Kündigungen:** Kündigungen wegen des Betriebsübergangs sind unwirksam. Kündigungen aus anderen Gründen sind zulässig, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- **Tarifverträge:** Bisher für das untergehende Unternehmen geltende Branchentarifverträge gelten kollektivrechtlich für das aufnehmende Unternehmen nur, wenn es demselben Arbeitgeberverband

angehört oder wenn der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist. Ist das nicht der Fall und gilt für Unternehmen und Beschäftigte auch kein anderer Tarifvertrag, dann werden Regelungen der bisher geltenden Tarifverträge durch § 613 a BGB als zwingende gesetzliche Regelung in den Arbeitsvertrag transformiert. Anders verhält es sich mit Haus- bzw. Firmentarifverträgen im untergehenden Unternehmen. Diese gelten auch im übernehmenden Unternehmen als kollektivrechtliche Regelung fort.

- **Betriebsvereinbarungen:** Betriebsvereinbarungen im übergehenden Betrieb behalten ihre kollektivrechtliche Gültigkeit, solange der Betrieb fortbesteht. Wird ein übergehender Betrieb in einen Betrieb im aufnehmenden Unternehmen eingegliedert, werden Regelungen aus den Betriebsvereinbarungen des übergehenden Betriebs für dessen ArbeitnehmerInnen in Regelungen des Arbeitsvertrages transformiert, ohne dass es einer schriftlichen Änderung des Arbeitsvertrages bedarf. Solche Regelungen werden verdrängt durch Betriebsvereinbarungen im aufnehmenden Betrieb zum gleichen Thema.
 - **Gesamtbetriebsvereinbarungen:** Gesamtbetriebsvereinbarungen im übertragenden Unternehmen werden mit dem Betriebsübergang in Betriebsvereinbarungen der übergehenden Betriebe transformiert. Sie können verdrängt werden durch Gesamtbetriebsvereinbarungen im aufnehmenden Unternehmen, die der dortige Gesamtbetriebsrat in eigener Zuständigkeit zum gleichen Thema abgeschlossen hat.
 - **Besitzstandsschutz:** Der Besitzstandsschutz von einem Jahr gilt bezogen auf solche Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, die nicht kollektivrechtlich fortgelten und soweit im aufnehmenden Unternehmen keine ungünstigeren kollektiven Regelungen gelten. Nach einem Jahr kann der Arbeitgeber versuchen, Änderungen zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen zu vereinbaren oder Änderungskündigungen auszusprechen. Die Änderungskündigung setzt allerdings dringende betriebliche Erfordernisse voraus. Im Interessenausgleich oder in freiwilligen Vereinbarungen kann versucht werden, die Schutzfrist auszuweiten.
- ### 3 Mögliche Regelungspunkte im Interessenausgleich
- Kündigungsschutz für einen Zeitraum, der über die gesetzlichen Kündigungsfristen hinausgeht. Er sollte sich auf betriebsbedingte und personenbedingte Gründe beziehen.
 - Besitzstandsschutz über die gesetzlichen Fristen (z. B. Jahresfrist nach § 613 a BGB) hinaus.
 - Garantieregelung zur Absicherung der betrieblichen Altersversorgung. (Kommt nur bei konzerninternen Fusionen in Betracht.)
 - Verpflichtung des aufnehmenden Unternehmens zum Neuabschluss wegfallender Betriebsvereinbarungen. (Auch aus diesem Grund ist

die Unterzeichnung des Interessenausgleichs bzw. der freiwilligen Betriebsvereinbarung durch alle an der Fusion beteiligten Unternehmen zu empfehlen.)

- Versetzungs- und Wiedereinstellungsregelungen.
- Auswahlrichtlinien.
- Umzugsregelungen hinsichtlich zeitlicher Freistellung für Wohnungssuche und Umzug.
- Weiterbildungsregelung hinsichtlich zeitlicher Freistellung für Weiterbildung.
- Fortführung der Auszubildendenverhältnisse.
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche.
- Zumutbarkeitsregelung im Fall unvermeidbarer Versetzungen.
- Erteilung von Zwischenzeugnissen.
- Organisatorische Abwicklung der Fusion.
- Künftiger Geschäftsverteilungsplan.
- Personalplanung für die nächste Zeit (z.B. die nächsten 3 Jahre), nach Vollzug der Fusion mit genauer Zuordnung der ArbeitnehmerInnen (vgl. § 323 Abs. 2 UmwG).
- Genauer Zeitplan für die Abwicklung der im Zusammenhang mit der Fusion geplanten Maßnahmen.
- Konfliktregelung

4 Mögliche Regelungspunkte eines Sozialplans

- Abfindungs- bzw. Ausgleichszahlung
 - bei unvermeidbarer Kündigung.
 - bei unvermeidbarer Verdienstminderung innerhalb der nächsten 5 Jahre.
 - bei Verlust oder Einbußen von Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung.
 - bei Versetzungen. (Umzugskosten, Fahrtkosten, Kosten für doppelte Haushaltsführung)
- Altersteilzeitregelung, Vorruhestandsregelung
- Bezahlung der Weiterbildungskosten, die dem Erhalt des Arbeitsplatzes oder der Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes dienen
- Bezahlung von Bewerbungskosten und Bewerbungstrainingskosten
- Absicherung von freiwilligen sozialen Leistungen (z.B. Arbeitgeberdarlehen, betriebliche Altersversorgung auf die noch keine Anwartschaft besteht, Fahrtkostenzuschüsse, Härtefonds, Jubiläumszuwendungen, Mietbeihilfen, Werkwohnungen, Vermögensbildung über die tarifliche Regelung hinaus)
- Zuschüsse vom Arbeitsamt für Bewerbungstraining
- Konfliktregelung