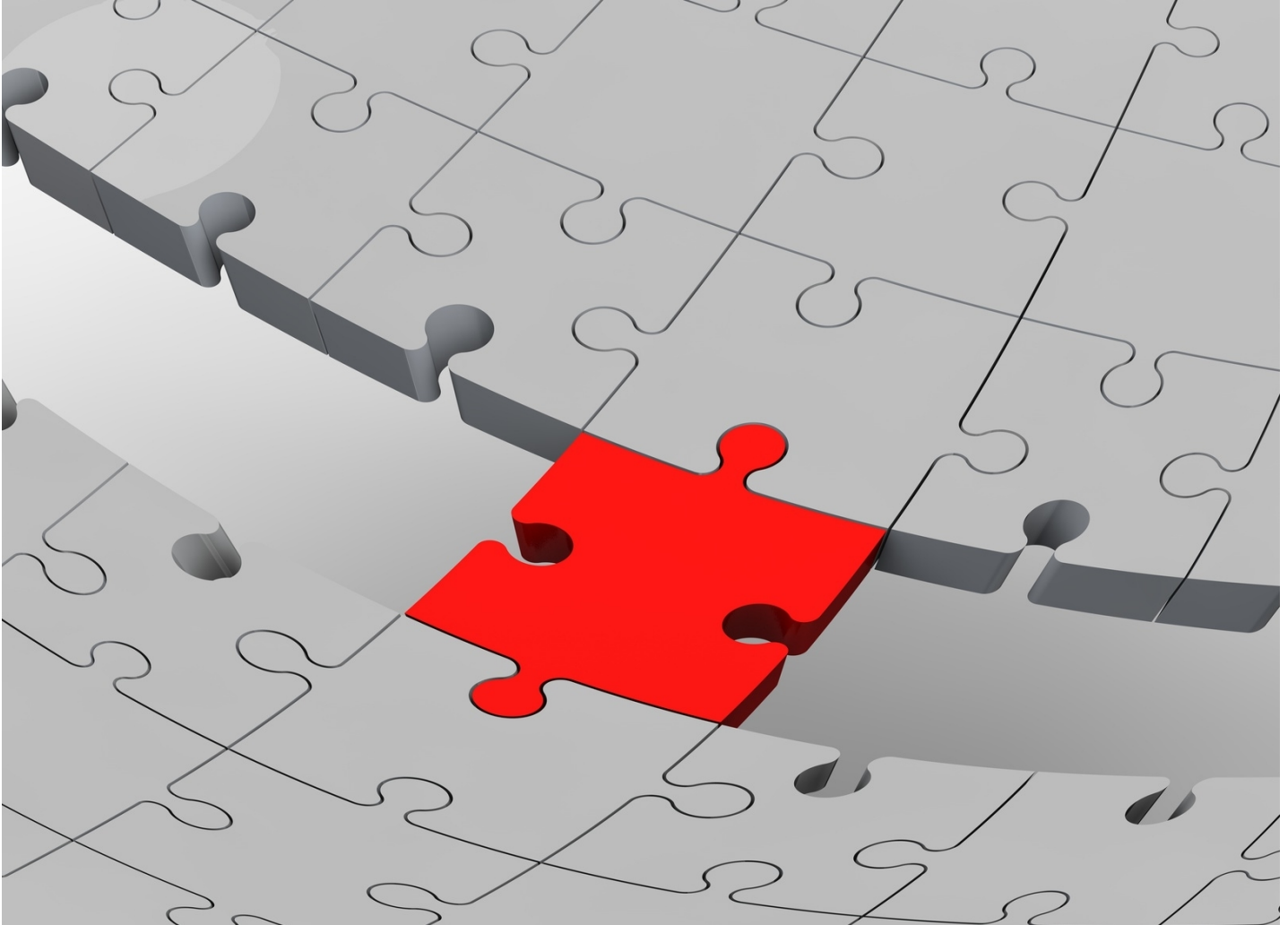


Fusion: Des einen Freud ist des Anderen Leid - § 106 Abs. 3 Nr. 8 BetrVG

Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen

Wenn zwei Unternehmen verschmolzen werden, sind Freud und Leid immer gerecht verteilt. Auf einen, der sich freut, kommt immer einer, der leidet, bzw. sich ärgert. Da aber die Arbeitnehmer immer in der Überzahl sind, lässt sich leicht ausrechnen, wen eine Fusion am meisten betrifft. Laut Paragraph 106 des Betriebsverfassungsgesetzes zählen der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend zu informieren hat (§ 106 Abs 3 Nr. 8 BetrVG).



Durch den Zusammenschluss von Unternehmen lässt sich der Marktanteil vergrößern. Außerdem können sich durch Verlustübernahmen Steuervorteile ergeben. Im Zusammenhang mit Fusionen wird meist auch von Synergieeffekten gesprochen, das heißt, dass durch die Zusammenarbeit die Produktivität erhöht werden soll. Das klingt zunächst einmal gut. Zwei gleiche (z.B. Personal-) Abteilungen sind aber definitiv zu viel. Also muss die Belegschaft zusammen geschmolzen werden. Gut also, wenn es einen Wirtschaftsausschuss gibt, den der Unternehmer nach Paragraph 106 des Betriebsverfassungsgesetzes rechtzeitig und umfassend über solche Vorhaben zu unterrichten hat ([§ 106 Abs. 3 Nr. 8 BetrVG](#)).

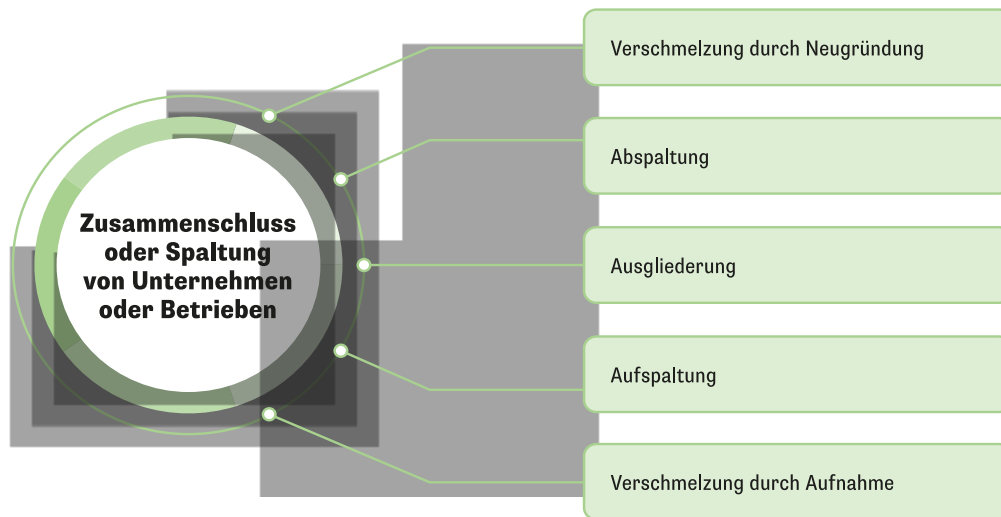
Fusion oder Übernahme von Unternehmen

Nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG) bedeutet die Verschmelzung (Fusion) von Unternehmen, dass das gesamte Vermögen eines oder mehrerer Unternehmen auf ein bestehendes Unternehmen übertragen wird (§§ 2-122 UmwG). Eine so genannte „Verschmelzung durch Aufnahme“ kann z.B. durch die Übernahme eines kleineren durch ein größeres Unternehmen erfolgen. Eine „Verschmelzung durch Neugründung“ bedeutet hingegen, dass ein oder mehrere Firmen ein neues Unternehmen gründen, auf das sie ihr gesamtes Vermögen übertragen.

In den Paragraphen 123 bis 173 des Umwandlungsgesetzes wird die Spaltung von Unternehmen geregelt. Bei der „Aufspaltung“ werden die Teile entweder auf bestehende oder auf neu gegründete Unternehmen übertragen. Im Falle der „Abspaltung“ bleibt das Unternehmen bestehen, während Teile davon in eine bestehende oder neu gegründete Firma übergehen. Wird eine Tochtergesellschaft gegründet, wird das als „Ausgliederung“ bezeichnet. Dabei werden Teile des Vermögens auf die neue Gesellschaft übertragen.

Grafik: Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben

Fusion oder Übernahme von Unternehmen



© ifb | 2022

© ifb



Wichtig:

Bei einer Fusion lösen sich der Gesamtbetriebsrat, der Wirtschaftsausschuss, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Gesamtjugendvertretung im übertragenden Unternehmen auf. Auch Gesamtbetriebsvereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit, außer sie sind nach Paragraph 613 des Bürgerlichen Gesetzbuches Teil des Arbeitsvertrages (§ 613a BGB). Der Betriebsrat und die Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebs bleiben erhalten. Neuwahlen müssen nur dann durchgeführt werden, wenn die Voraussetzungen des Paragraphen 13 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt werden ([§ 13 BetrVG](#)).

Die Voraussetzungen des § 13 BetrVG sind erfüllt, ...

- ... wenn nach vier Jahren Amtszeit neu gewählt werden muss
- ... wenn zwei Jahre nach der Wahl die Zahl der Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist
- ... wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder (einschl. Ersatzmitglieder) unter vorgeschriebene Zahl gesunken ist
- ... wenn der Betriebsrat den Rücktritt beschlossen hat (einfache Mehrheit)
- ... wenn die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist
- ... wenn der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst worden ist
- ... wenn kein Betriebsrat besteht

Achtung:

Bei der Verschmelzung von Unternehmen handelt es sich um einen unternehmensrechtlichen Vorgang. Das bedeutet, dass es sich nicht um eine Betriebsänderung handelt. Aber spätestens nach der Eintragung ins Handelsregister beginnt die Umsetzung, also die Zusammenlegung oder Stilllegung von Betrieben, und meist auch der damit verbundene Personalabbau. Nach den Paragraphen 111 und 112 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt das als Betriebsänderung ([§§ 111, 112 BetrVG](#)), das heißt, die Unternehmensleitung muss über Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de