

RA Dr. Nikolaus Krienke, LL.M. (NYU)

„Vertragsgestaltung des Unternehmenskaufes vor dem Hintergrund von § 613a BGB“

Vortrag vom 13. März 2008

Rechtsanwalt Dr. Nikolaus Krienke, LL.M. stellte in seinem Vortrag die Probleme beim Unternehmenskauf dar, die im Rahmen eines Betriebsübergangs in der Praxis auftreten, und wie diese bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen sind. Neben der allgemeinen Bedeutung des Arbeitsrechts beim Unternehmenskauf wurden die aktuelle Rechtsprechung des BAG zu § 613a BGB und deren Auswirkungen besprochen.

Grundsätzliche Vorüberlegungen aus arbeitsrechtlicher Sicht sind u.a. der Umfang des Deals, die Bedeutung des Arbeitsrechts im Rahmen der gesamten Transaktion, die Möglichkeit einer Due Diligence, und die arbeitsrechtlichen Garantien und Freistellungen.

Auf Letztere ging Dr. Krienke dann etwas genauer ein und wies in diesem Zusammenhang auf den regelmäßig stattfindenden Mängelgewährleistungsausschluss, den Katalog der Garantieverprechen, Haftungsbeschränkungen und Verjährungsfristen hin. Auch die Arbeitnehmerzahl, die Betriebsratsstruktur, individualrechtliche und kollektive Streitigkeiten, sowie die betriebliche Altersversorgung und Pensionsverbindlichkeiten können Gegenstand solcher Garantien sein.

Hohe Anforderungen sind an das Unterrichtungsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB zu stellen. Unterrichtungspflicht, Inhalt, Zeitpunkt und Adressat genau wie Angaben zu Gegenstand des Verkaufs und Identität des Erwerbers spielen für die Wirksamkeit eine Rolle. Insbesondere die Hinweise auf die rechtlichen Folgen müssen präzise sein und dürfen keine juristischen Fehler beinhalten. Neben einem Schadensersatzanspruch nach § 280 Abs. 1 BGB kann Folge einer unterbliebenen oder fehlerhaften Unterrichtung auch die Anfechtung des eigenen Widerspruchs durch die Arbeitnehmer sein. Darüber hinaus läuft die Frist nach § 613a Abs. 6 BGB nicht an.

Anschließend ging Dr. Krienke auf das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB ein. Dabei ist in Zukunft das Urteil des BAG vom 31. Mai 2007 (Az. 2 AZR 276/06) zu beachten: Im Falle eines Widerspruchs des Arbeitnehmers hat vor einer betriebsbedingten Kündigung durch den Veräußerer eine ordentliche Sozialauswahl stattzufinden, in der allein auf die vier Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung abzustellen ist. Vorkommnisse im Rahmen des Betriebsübergangs müssen völlig außer Acht bleiben. Im Hinblick auf den Widerspruch wurde auch die Verwirkung als Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung erwähnt.

Der Dozent thematisierte dann, inwieweit Veräußerer und Erwerber den Betriebsübergang selbst gestalten können. Da § 613a BGB zwingendes Recht ist, besteht lediglich im Innenverhältnis die Möglichkeit, wirtschaftliche Folgen abweichend zu

verteilen. Um aber insgesamt möglichst schnell eine möglichst große Rechtssicherheit zu erreichen, sollten die Parteien neben einer Vereinbarung über den Zeitpunkt auch eine Liste mit den betroffenen Arbeitnehmern erstellen und sich gegenseitig über etwaige Widersprüche informieren.

Abschließend stellte er noch einige weitere Verpflichtungen und Rechte des Verkäufers und des Erwerbers, sowie die Regelung der finanziellen Auswirkungen des Betriebsübergangs dar.

Anhand der angeregten Diskussion zum Abschluss des Vortrages konnte man aber doch sehen, dass es im Bereich des Betriebsübergangs noch viele Fragen und Ungereimtheiten gibt, die letztendlich das BAG zu entscheiden haben wird.