

COFFEE BREAK

Expertenforum Restrukturierung – Distressed M&A Deals: Chancen und Handlungsoptionen beim Personalabbau

Nadine Schug, Rödl & Partner

Dr. Christoph Kurzböck, Rödl & Partner

Dr. Michael S. Braun, Rödl & Partner

Georg C. Scheiber, von Rundstedt

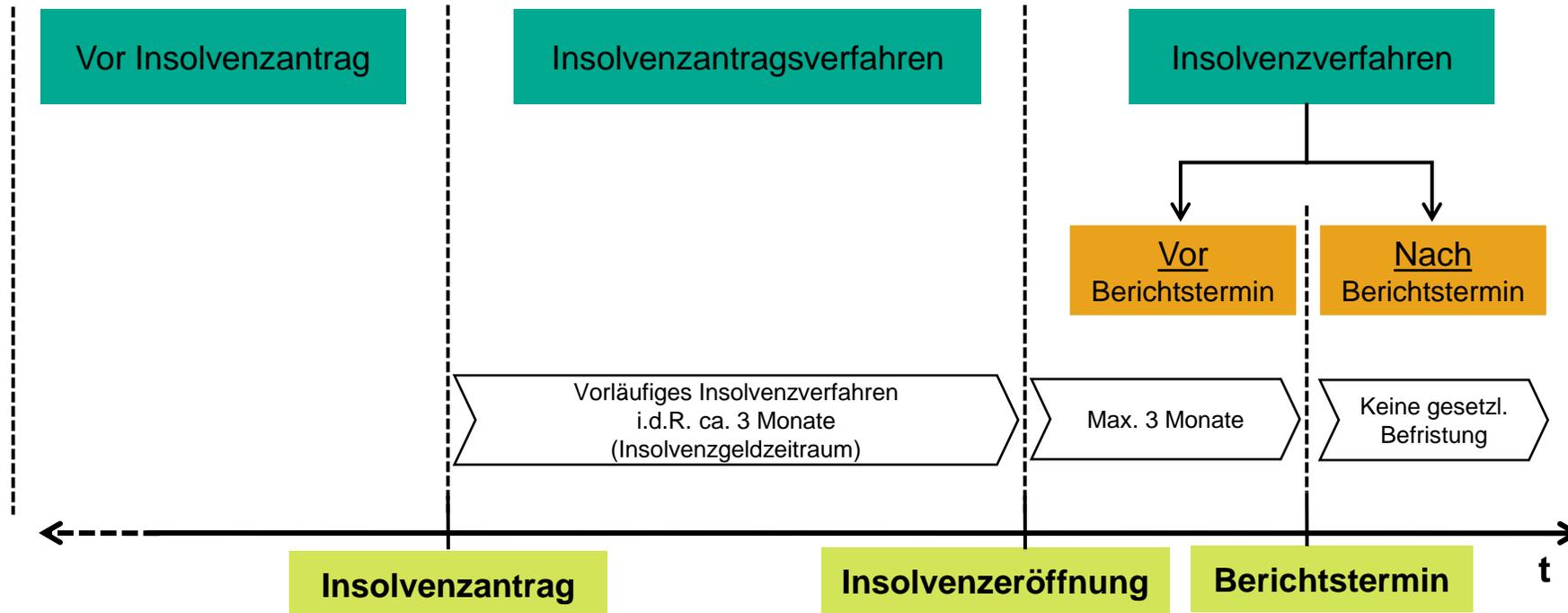
Webinar, 20. April 2023

AGENDA

- 1 Überblick – Phasen des Insolvenzverfahrens
- 2 Vor- und Nachteile – Kauf aus der Insolvenz
- 3 Besonderheiten – Kauf aus der Insolvenz
- 4 Betriebsübergang
- 5 Veräußererkündigung
- 6 Strategische Gesichtspunkte
- 7 Pre-Pack Verfahren – Richtlinienvorschlag
- 8 Ansprechpartner



1 ÜBERBLICK – PHASEN DES INSOLVENZVERFAHRENS



Überblick Kauf aus der Insolvenz – Asset Deal

Vorteile

- Auswahl der zu erwerbenden Vermögensgegenstände
- Keine Übernahme von Altverbindlichkeiten
- Keine Haftung nach § 25 HGB (Haftung für Verbindlichkeiten aufgrund Firmenfortführung)
- Keine Haftung nach § 75 AO (Haftung des Betriebsübernehmers für Steuern)
- Kein automatischer Übergang von Verträgen oder sonstigen Dauerschuldverhältnissen
- Erleichterter Personalabbau



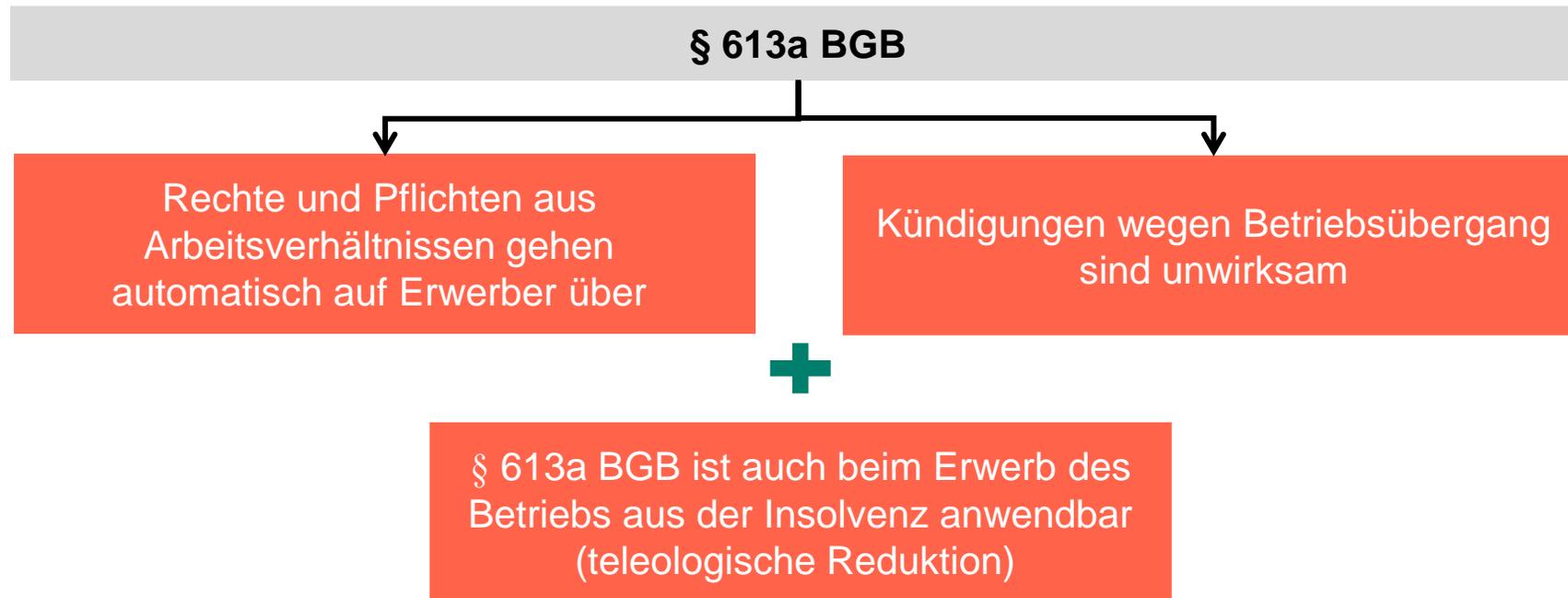
- Kein automatischer Übergang von Verträgen – Abstimmung und ggf. Neuverhandlung mit allen Vertragspartnern erforderlich
- Ggf. unübertragbare Lizenzen
- Ggf. unübertragbare Genehmigungen bzw. Erfordernis der Neubeantragung

Nachteile

3 BESONDERHEITEN – KAUF AUS DER INSOLVENZ

Zu beachten bei Kauf aus der Insolvenz – Asset deal





Aber: Erleichterter Personalabbau in der Insolvenz

Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept

- Weiteres Sanierungsmittel zur Senkung von Personalkosten
- Möglichkeit des Erwerbers, einen Betrieb zukünftig nur mit einer geringeren Zahl von Arbeitnehmern fortzuführen. Die insolvenzrechtlichen Privilegierungen im Kündigungsschutz entfalten ihre Wirkung auch dann, wenn die Betriebsänderung erst nach Betriebsveräußerung und damit beim Erwerber stattfinden.
- Notwendig ist ein verbindliches Konzept (Business Plan) oder Sanierungsplan des Erwerbers, dessen Durchführung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen bereits greifbare Formen angenommen hat.
- Erwerberkonzept ermöglicht die Zahl der AN, die übergehen sollen, genau zu definieren (aber: Sozialauswahl ist durchzuführen; zu den Gestaltungsmöglichkeiten s. nächste Folie).
- Vorteil dieser Variante: Konzept stammt vom Erwerber, Verantwortung und Kosten für die Umsetzung trägt der Veräußerer/Insolvenzverwalter.

Gestaltungsmöglichkeiten bei einer Sozialauswahl

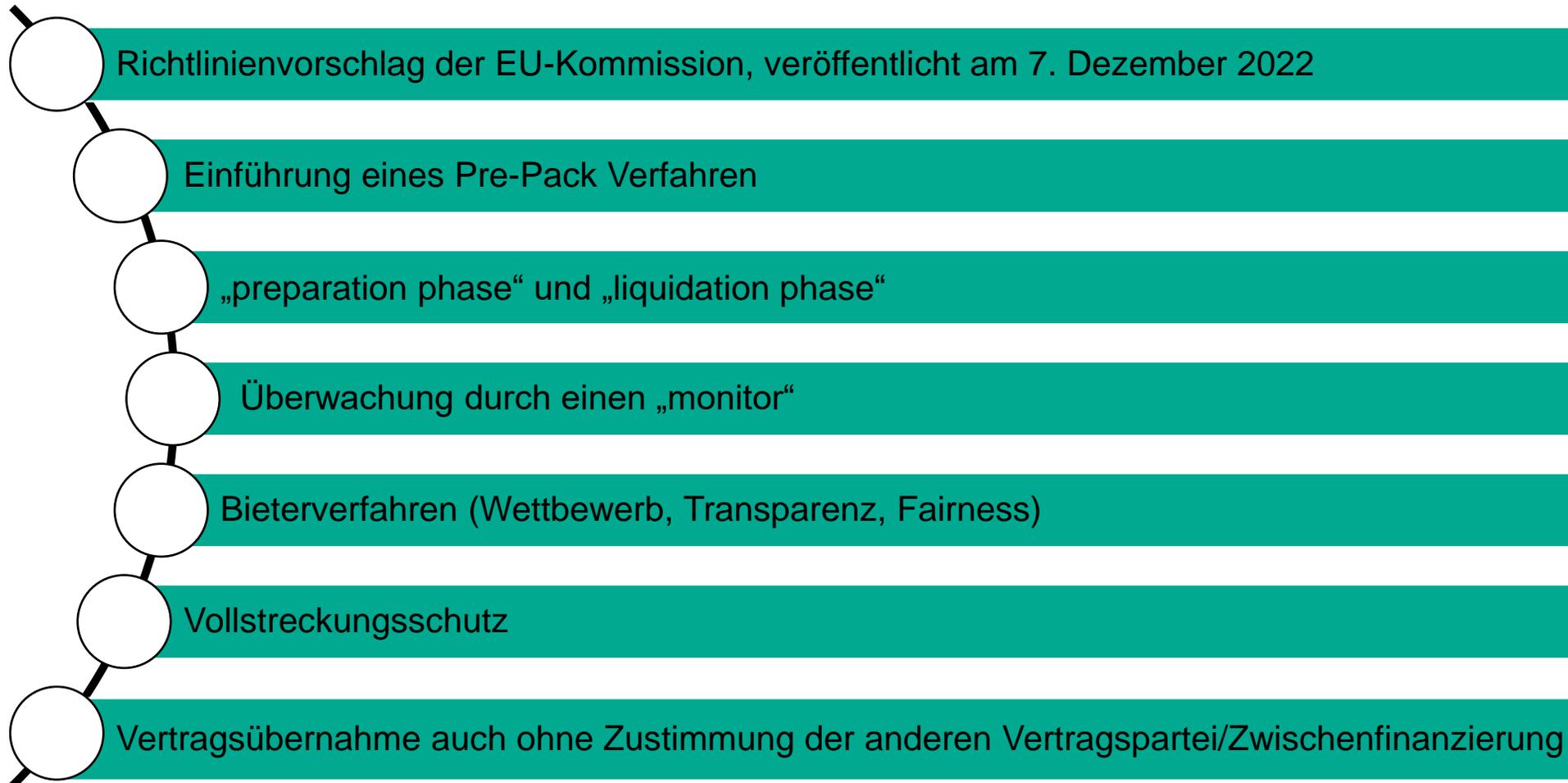
- Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste
→ Sozialauswahl nur mehr auf grobe Fehler überprüfbar
- Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialwahl, da für Fortbestand des Betriebs essentiell
- Bildung von Altersgruppen zur Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur

Strategische Gesichtspunkte bei Personalabbaumaßnahmen

- Besteht beim Zielobjekt ein Betriebsrat? Sind daher Interessenausgleich-/Sozialplanverhandlungen durchzuführen (§ 111 f. BetrVG)? Besteht die Möglichkeit eines Interessenausgleichs mit Namensliste?
- Führt der Personalabbau zu einer Massenentlassung (§ 17 f. KSchG)? Ist daher die Agentur für Arbeit zu beteiligen?
- Bestehen tarifrechtliche Bindungen bei der Zielgesellschaft? Ist ein Sanierungstarifvertrag/Rationalisierungsschutzabkommen zu berücksichtigen?
- Überblick über AN mit besonderem Kündigungsschutz bzw. Leistungsträger der Zielgesellschaft

7 PRE-PACK VERFAHREN – RICHTLINIENVORSCHLAG

Richtlinienvorschlag der EU-Kommission zur Harmonisierung des Insolvenzrechts



Rödl & Partner



8 ANSPRECHPARTNER



DR. MICHAEL S. BRAUN

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

T +49 9281 607 272
michael.braun@roedl.com



DR. CHRISTOPH KURZBÖCK
LL.M. (LYON)

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1624
christoph.kurzboeck@roedl.com



NADINE SCHUG

Associate Partner
Rechtsanwältin

T +49 911 9193 1629
nadine.schug@roedl.com



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt
Partner
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930
scheiber@rundstedt.de