

**Zeile**

1 **Betr.:** **Betriebsübernahme und -nachfolge vereinfachen:**  
2 **Mehr Freiraum für neue Ideen und Unternehmertum**  
3 **- Arbeitsplätze schützen und die Zukunft von Betrieben über**  
4 **Generationen sichern -**

5  
6 **Antragsteller:** **Landesverband Baden-Württemberg**  
7

8  
9 **Der Bundesparteitag möge beschließen:**  
10

11 Neben den steuer-, gesellschafts-, erb- und familienrechtlichen Voraussetzungen  
12 sind die arbeitsrechtlichen Regelungen zur Betriebsnachfolge dringend  
13 reformbedürftig. Die Sicherung der Lebensleistung eines Unternehmers, Erfinders  
14 und Entwicklers neuer Ideen entweder innerhalb der Familie oder durch Übertragung  
15 des Betriebs an Mitarbeiter oder Investoren, rechtfertigt jede politische Anstrengung.  
16 Auch die Übernahme von Unternehmen, die kurz vor oder bereits in der Insolvenz  
17 stehen, muss arbeitsrechtlich vereinfacht werden, um ebenso Arbeitsplätze zu  
18 sichern und neue Perspektiven zu schaffen.

19  
20 Deshalb gilt:

- 21
- 22 1) Der Dschungel der arbeitsrechtlichen Regelungen in verschiedenen  
23 Gesetzen, die sich mit der Übernahme von Unternehmen, Betrieben oder  
24 Betriebsteilen beschäftigen, ist zu lichten und ein einheitliches, transparentes  
25 arbeitsrechtliches Regelwerk für Betriebsübernahmen zu schaffen.  
26
  - 27 2) Formelle Hemmnisse für die Übergabe sind abzuschaffen.  
28
  - 29 3) Die Zusammenarbeit von Unternehmen zur Fortführung des Betriebs oder  
30 eines Betriebsteils muss gerade arbeitsrechtlich einfacher gestaltbar sein.  
31
  - 32 4) Der Übernehmer eines Betriebs darf nicht mehr in allen Facetten automatisch  
33 an die Bindungen aus dem Tarifvertrag oder aus den Betriebsvereinbarungen  
34 des Vorgängers gebunden sein. Das Günstigkeitsprinzip ist deutlich zu  
35 modifizieren.  
36

37 Neue Ideen, Innovationen, die Nutzung von Synergieeffekten und letztendlich die  
38 Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und damit der Arbeitskräfte muss  
39 im Fokus der arbeitsrechtlichen Reformen stehen. Die bundesgesetzlichen und  
40 europarechtlichen Voraussetzungen sind hierfür zu schaffen; Initiativen der  
41 Landesregierung, der FDP-Landtagsfraktion und der FDP-Bundestagsfraktion sind  
42 auch mit dem Fokus der Beeinflussung europäischer Regelungen dahingehend  
43 einzuleiten.

44  
45 Begründung:

Zeile

1  
2 **Situation**  
3 Die Sicherung der Lebensleistung von Unternehmern und die Sicherung von  
4 Arbeitsplätzen entscheidet mit über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.  
5 In Baden-Württemberg sind jährlich 11.000 Unternehmer vor die Frage gestellt, wie  
6 sie ihre Unternehmen weiterführen bzw. übergeben können. Dabei ist die Übergabe  
7 an die Kinder nicht mehr die Regel, vielfach müssen Mitarbeiter oder Dritte gefunden  
8 werden, die bereit sind, sich den Chancen und Herausforderungen der  
9 Selbständigkeit oder eines finanziellen Engagements zu stellen. Auch bei der  
10 Entwicklung von neuen Ideen und die wirtschaftliche Umsetzung derselben durch  
11 innovative Unternehmer sind Investoren vonnöten.

12  
13 Aber auch bei Unternehmern, die eigenverantwortlich oder durch unvorhergesehene  
14 Ereignisse in die Krise geraten, stehen Lebensentwürfe der Unternehmer und  
15 Arbeitsplätze auf dem Spiel.  
16 Aber auch Gründergeist und die Bereitschaft, unternehmerische Risiken einzugehen,  
17 werden behindert, wenn ich weiß, dass Bürokratismus und falsch verstandener  
18 Schutzgedanke ein nachhaltiges Wirtschaften und eine für den Unternehmer wichtige  
19 Sicherung im Alter behindern.

20  
21 Potenziellen Nachfolgern oder Investoren, die bereit sind, in die Zukunft eines  
22 Unternehmens zu investieren, muss dies deutlich einfacher gemacht werden. Dabei  
23 ist es unerheblich, ob es sich um kleine, mittlere oder große Unternehmen handelt,  
24 ob diese als Kapital-, als Personengesellschaft oder nur durch den Inhaber geführt  
25 werden.

26  
27 Dabei sind die steuer-, gesellschafts-, familien- und erbschaftsrechtlichen  
28 Regelungen ebenso bedeutsam wie die Novellierung der Übernahmeregelungen im  
29 Arbeitsrecht. Gerade über das Steuerrecht (z.B. die Diskussion um die Abschaffung  
30 der Erbschaftssteuer) wurde in den letzten Jahren immer wieder neu gestritten. (Als  
31 einziges, steuerliches Beispiel mag angeführt werden: die damalige Forderung der  
32 Union nach Wiedereinführung der Besteuerung von Anteilsübertragungen, ist vor  
33 allem für die Finanzierung von Neugründungen (venture capital) als auch bei  
34 finanziell mindestens ebenso aufwendigen Unternehmensübernahmen (als share  
35 deal) Gift. Die immer wieder neue Besteuerung von bereits einmal versteuertem  
36 Einkommen wie (Investitions-)Kapital ist investitionshindernd und ungerecht.)

37  
38 **Wirksame Detailregelungen mit großer Wirkung**  
39 Jeder Betriebsnachfolger und Übernehmer eines Unternehmens ist in erster Linie  
40 Investor. Deshalb müssen natürlich die gesamten wirtschaftlichen  
41 Rahmenbedingungen verbessert werden. Im speziellen geht es darum, die  
42 Übernahme an sich als auch das unternehmerische Handeln selbst zu erleichtern.

43  
44 Für die FDP stehen nicht nur plakative Initiativen im Arbeitsrecht, z.B. im  
45 Zusammenhang mit der Reform des Kündigungsschutzes oder des

**Zeile**

1 Flächentarifvertrages, sondern auch weniger öffentlichkeitswirksame Fragen im  
2 Vordergrund, die aber erhebliche Auswirkungen haben können. Als einzige Partei  
3 können die Liberalen die Nachfolgethematik mit wirksamen Initiativen glaubhaft  
4 vertreten und helfen, umzusetzen.

5  
6 Im Schatten der Diskussionen in der Vergangenheit standen aber die  
7 arbeitsrechtlichen Nachfolgethemen. Dabei sind diese ebenso bedeutsamen; die  
8 fehlende Berücksichtigung in der Öffentlichkeit und der politischen Diskussion ist  
9 unverständlich. Denn vielfach stehen den Zukunftsplänen und neuen Ideen der  
10 Nachfolgenergeneration und der Investoren wie den neuen Unternehmern Regelungen  
11 entgegen, unter denen vorab schon die Vorgänger gelitten haben oder die vorher  
12 u.a. auch die Krise des Unternehmens mit verursacht haben könnten.

13  
14 In Anbetracht der menschlichen und ökonomischen Gründe sind dringend schnelle  
15 Änderungen bei den arbeitsrechtlichen Übernahmeregulungen vorzunehmen. Die  
16 Bundesregierung wird dieses alleine nicht schaffen, da sie bereits jetzt mit den  
17 Änderungen um die sogenannten „Hartz“-Gesetze überfordert ist und weitergehende  
18 Reformen in diesem Bereich nicht anstreben kann.

19  
20 **Politisches Handeln auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene**

21  
22 Deshalb sind folgende Initiativen notwendig:

23  
24 **1. Ein einheitliches arbeitsrechtliches Regelwerk zur Übernahme von**  
25 **Unternehmen**

26 Solange kein einheitliches Gesetz zur Regelung des gesamten Arbeitsrechts  
27 geschaffen wird, müssen die existierenden Übernahmeregulungen transparenter und  
28 gebündelt zusammengefasst werden. Nicht nur ausländische Investoren, auch noch  
29 junge und ggf. unerfahrende Nachfolger/Übernehmer empfinden die deutschen  
30 Übernahmeregulungen im Arbeitsrecht als unübersichtlich und unverständlich.

31  
32 Bisher sind die Regelungen zur Übernahme von Betrieben, Betriebsteilen und  
33 Anteilen in unterschiedlichen Gesetzen verankert. So existieren arbeitsrechtliche  
34 Regelungen für die Übernahme von Unternehmen z.B. im Umwandlungsgesetz, im  
35 Betriebsverfassungsgesetz oder im Umwandlungssteuerrecht. Neben den  
36 zusätzlichen Regelungen in der Insolvenzordnung hat vor allem die deutsche aber  
37 auch die europäische Rechtsprechung dazu beigetragen, dass aus arbeitsrechtlicher  
38 Sicht die Planung und Durchführung einer Übernahme und damit die  
39 Zukunftssicherung eines Unternehmens zu einer gerade im Arbeitsrecht z.T. schwer  
40 kalkulierbaren Aufgabe wird.

41 Um Klarheit zu schaffen, der Rechtsprechung weniger Ansatzpunkte für „Abenteuer“  
42 und den Unternehmern/Nachfolgern/Investoren eine klarere Richtlinie an die Hand zu  
43 geben, ist eine einfache, aber umfassende gesetzliche Regelung erforderlich.

44

Zeile

1 **2. Tarifliche Bindungen und kollektive Nachwirkung bei der Übernahme**  
2 **beschränken**

3 Häufig stehen dem neuen Unternehmer die bisherigen tariflichen und kollektiven  
4 Bindungen entgegen. Vielfach wirken die Normen des Tarifvertrages und der vom  
5 alten Betriebsrat verabschiedete Betriebsvereinbarungen nach oder gelten  
6 unmittelbar fort. Dies ist nicht nur bei Teilbetriebsübernahmen und die Integration in  
7 einen bereits bestehenden Betrieb mit bereits bestehenden Regelungen  
8 unverständlich. Die gesetzlichen Regelungen, allen voran der § 613a BGB, sind  
9 übernahmefreundlich zu reformieren; das Günstigkeitsprinzip wirkt hinderlich.

10

11 Ein Weg wäre, speziell für den Fall der Nachfolge (auch innerhalb der gleichen  
12 Familie) Sonderregelungen zu schaffen, um den vielen Familienunternehmern, die  
13 noch immer den deutschen Mittelstand prägen, zu unterstützen (z.B. über eine  
14 Abdingbarkeit für diesen Sonderfall). Besser ist es aber, eine generelle  
15 Vereinfachung der (kollektivrechtlichen) Regelungen zu schaffen.

16

17 Die aktuellen gesetzlichen Regelungen behindern Innovationen und Integration. Dies  
18 gilt z.B. bei größeren Mittelständlern und internationalen Unternehmen bei neuen  
19 Mitarbeiterförderungssystemen, im Personalmanagement aber auch bei technischen  
20 Neuerungen, die Auswirkungen auf die Gestaltung der täglichen Arbeit haben. Die  
21 Nutzung von Synergieeffekten bei der Zusammenführung von Unternehmen und  
22 damit letztendlich bei der zukunftsfähigen Erhaltung von geschaffenen Werten wird  
23 durch die aktuelle Rechtslage erschwert. Gerade bei wirtschaftlich angeschlagenen  
24 Unternehmen kann die Einhaltung der alten Tarifverträge, z.B. der bis zur  
25 Übernahme geltenden Lohn- und Gehaltstarifverträgen, die Fortsetzung der Misere  
26 unter neuer Leitung bedeuten.

27

28 Deshalb soll in Zukunft nicht mehr gelten, dass grundsätzlich die vom vorherigen  
29 Unternehmer eingegangenen kollektiven Bindungen beim Nachfolger automatisch  
30 fortbestehen. Der Nachfolger muss frei entscheiden können. Dem Sohn/der Tochter,  
31 aber auch einem Übernehmer und Investor muss die Möglichkeit gegeben werden,  
32 neue Akzente und neue Wege einschlagen zu können; aber auch nur in kleineren  
33 Bereichen schnellstmögliche Neuerungen durchzusetzen oder an Bewährtem  
34 festzuhalten.

35

36 Auch wer eine rechtlich institutionalisierte Zusammenarbeit von Unternehmen (z.B.  
37 als Joint Venture) plant, trifft hierfür auf keine einfachen Voraussetzungen. So darf  
38 z.B. nicht nur bei der Zusammenführung von Betrieben oder Betriebsteilen zukünftig  
39 das Günstigkeitsprinzip über die unternehmerische Freiheit gestellt werden. Eine  
40 individualrechtliche Fortgeltung von kollektiven Regelungen sollte nicht mehr  
41 automatisch der Fall sein; das Günstigkeitsprinzip soll hier unanwendbar sein.  
42 Regelungen, die aus vorherigen Betrieben individualrechtlich übernommen werden,  
43 sollten bei der Änderung derselben nicht mehr den hohen Anforderungen der  
44 Änderungskündigung unterliegen. Zumindest ist zu fordern, dass  
45 Betriebsvereinbarungen im Erwerberbetrieb unabhängig vom Leistungsniveau

Zeile

1 tarifliche Regelungen aus dem Veräußererbetrieb auch beim gleichen  
2 Regelungsinhalt verdrängen können sollen.

3

4 **3. Mehr Freiheit für neue Ideen - Bürokratische Hemmnisse beenden**

5 Aufgrund des Günstigkeitsprinzips war es nicht ausreichend möglich, neue Ideen  
6 nach der Übernahme eines Unternehmens umzusetzen. Dies hat und schreckt  
7 immer wieder die Nachfolger und Investoren ab. Gerade bei angeschlagenen  
8 Unternehmen werden einschneidende Neuerungen vielfach nur über den Weg der  
9 Insolvenz möglich – ein wahrlich gelungener Start für eine neue Generation/ein  
10 neues Engagement.

11

12 Deshalb ist z.B. die einseitige Rechtsprechung zu § 613a Abs. 4 BGB  
13 gesetzgeberisch entgegen zu wirken. Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich  
14 einvernehmlich voneinander trennen, kann dies nicht analog unter das  
15 Kündigungsverbot nach § 613a Abs. 4 BGB fallen. Die Regelung ist auf Ihren  
16 eigentlichen Kern zurück zu führen. Gleichzeitig kann ggf. bei einer einvernehmlichen  
17 Beendigung aufgrund des Übergangs auf den neuen Arbeitgeber (bei vielen  
18 betroffenen Arbeitsverträgen) ein inhaltliches Mitspracherecht des Betriebsrates auf  
19 den Inhalt des Arbeitgeberangebots vor Willkür schützen.

20

21 Der durch die Rechtsprechung eingeführte und von der Bundesregierung nunmehr  
22 legalisierte Widerspruch beim Übergang durch die Arbeitnehmer nach § 613a Abs. 5  
23 BGB führt bei Arbeitnehmern zu der falschen Annahme, sie könnten ihr altes  
24 Arbeitsverhältnis bei der Ausübung des Widerspruchs behalten. Bei einer  
25 Betriebsaufgabe nach Veräußerung wäre der Widerspruch sogar eine inzidente  
26 Kündigung. Deshalb sind häufig betriebsbedingte Kündigungen im alten Betrieb die  
27 Folge. Die verschleiende Regelung ist aufzuheben; dabei kann entweder der  
28 Arbeitnehmerwiderspruch nur für besondere Fälle, z.B. bei Teilbetriebsübernahmen  
29 einer gewissen Größenordnung, beschränkt anwendbar oder eine spezielle Form der  
30 „Betriebsübergangskündigung“ bis max. 6 Monate nach dem Übergang seitens des  
31 Arbeitnehmers mit einfacheren Konditionen vorzusehen sein. Ein unbefristetes  
32 Widerspruchsrecht, das noch Jahre nach dem Übergang (in den Schranken der  
33 Verwirkung) angewandt werden kann, ist nicht hinnehmbar.

34

35 Regelungen, die unerträgliche Bürokratismen für jeden Unternehmer beinhalten,  
36 müssen wieder abgeschafft werden. Unnötige Informationspflichten, z.B. aus § 613a  
37 Abs. 5 BGB, stellen Fallstricke dar, die schnell eine Übernahme behindern und an  
38 rein formellen Voraussetzungen scheitern lassen können. Die  
39 Betriebsübernahmerichtlinie (2001/23/EG) ist bereits zu weitgehend, doch  
40 Deutschland hat sie übererfüllt. So muss es ausreichen, dass z.B. die formellen  
41 Informationspflichten gegenüber einem Betriebsrat ausgeübt werden. Auch hier ist  
42 die Bundesregierung deutlich über das Ziel hinaus geschossen und hat für  
43 zusätzliche Unklarheit und Aufwand bei Unternehmen gesorgt.

44

**Zeile**

1 Aufgrund verschiedener, z.T. auch europarechtlicher Rechtsprechung sind die  
2 Diskussionen über die Anwendungsbereiche des § 613 a BGB immer größer  
3 geworden. Klarheit tut not.  
4 So macht es keinen Sinn, die strengen Übernahmeveraussetzungen mit sämtlichen  
5 Folgen, z.B. der Bindungen aus dem Günstigkeitsprinzip, auch bei der Übernahme  
6 eines größeren Auftrags durch einen neuen Unternehmer oder durch das  
7 Outsourcing von Dienstleistungen anzuwenden. Dies steht zwar nicht im  
8 unmittelbaren Zusammenhang mit dem Grundtenor des Antrags, der die Sicherung  
9 des Betriebs im Fokus hat. Doch es ist ein weitere Beispiel dafür, dass der  
10 Reformbedarf im Arbeitsrecht noch deutlich größer sind, als dies vor allem von der  
11 Bundesregierung gesehen wird.

12

13 **Klares Liberales Profil**

14 Vor der Lebensleistung von Menschen, die ihr Leben lang unternehmerisch tätig  
15 waren, dabei die Chancen genutzt, aber auch die Herausforderungen immer wieder  
16 bewältigt haben, zollen wir Liberale Respekt. Die Freiheit, etwas frei unternehmen zu  
17 können und unternehmerisch tätig zu sein, ist die Stütze unserer Gesellschaft.

18

19 Um Arbeitsplätze zu sichern, neue Wege gehen zu können und auch um  
20 Innovationen und neuen Chancen mehr Freiheit zu geben, ist die Reform der  
21 arbeitsrechtlichen Regelungen bei der Übernahme von Unternehmen dringend  
22 vonnöten. Hier ist die FDP die einzige politische Kraft, die klar Stellung bezieht.

23

24 Ergänzende Begründung erfolgt mündlich

25

26

27

28

29

30

31

32