Stephan Bauer*

Bestimmtheit und Vertraulichkeit im Umwandlungsrecht

Bei Spaltungsvorgängen gemäß §§ 123 ff. UmwG (Aufspaltungen, Abspaltungen oder Ausgliederungen) werden häufig neben Vermögensgegenständen auch Vertragsverhältnisse, Forderungen und Verbindlichkeiten auf einen anderen Rechtsträger übertragen. Nach § 126 I Nr. 9 UmwG müssen im Spaltungs- und Übernahmevertrag die übergehenden Gegenstände des Aktiv- und Passivvermögens genau bezeichnet werden.

Hierbei kann es zu einem Konflikt mit Geheimhaltungsinteressen und -verpflichtungen des übertragenden Rechtsträgers kommen. Denn der Spaltungs- und Übernahmevertrag und seine sämtlichen Anlagen werden mit Eintragung der Spaltungsmaßnahme im elektronischen Handelsregister veröffentlicht und sind somit für jedermann ohne größeren Aufwand einsehbar.

In diesem Beitrag werden die rechtlichen Rahmenbedingungen im Spannungsfeld zwischen Bestimmtheit und Geheimhaltung im Rahmen von Spaltungsvorgängen nach dem UmwG untersucht. Anschließend werden konkrete Lösungsvorschläge unterbreitet.

I. Bestimmtheitsanforderungen in Spaltungsvorgängen

1. Grundsätze

Nach § 126 I Nr. 9 UmwG muss der Spaltungs- und Übernahmevertrag eine genaue Bezeichnung der Gegenstände des Aktiv- und Passivvermögens, die auf den übernehmenden Rechtsträger übergehen, sowie der übergehenden Betriebe und Betriebsteile enthalten.

Hierfür gilt der sachenrechtliche Bestimmtheitsgrundsatz, d. h. die zu übertragenden Vermögensgegenstände müssen im Spaltungs- und Übernahmevertrag so genau bezeichnet werden, dass ein sachkundiger Dritter aufgrund der Beschreibungen die Vermögenswerte den einzelnen Rechtsträgern eindeutig zuordnen kann.[1]

Wie auch bei einer Sicherungsübereignung oder der Übertragung von Einzelwirtschaftsgütern im Rahmen eines Unternehmenskaufs (*Asset Deal*) reicht die Bestimmbarkeit grundsätzlich aus.[2] Dabei kann auf Inventare und Bilanzen Bezug genommen werden, wenn deren Inhalt eine Zuweisung der Gegenstände ermöglicht (§ 126 II 3 UmwG).[3]

Die Bestimmung der übergehenden Wirtschaftsgüter kann weiter mit Hilfe sogenannter Allklauseln erfolgen.[4] Die Verwendung solcher „Allklauseln" sei insbesondere dann praxisgerecht, wenn größere Sachgesamtheiten abgespalten bzw. ausgegliedert würden.[5] Die Verwendung von „Allklauseln" hielt das OLG Schleswig sogar für Grundstücksübertragungen für zulässig, für die strengere Anforderungen in § 126 Abs. 2 UmwG geregelt sind. Das OLG Schleswig entschied, dass die Verwendung von „Allklauseln" für Grundstücksübertragungen dann zulässig ist, wenn Grundstücksrechte ausnahmslos übertragen werden und keine Zweifel daran bestehen, welche Grundstücksrechte übertragen werden sollen.[6]

2. Forderungen, Verbindlichkeiten und Verträge

Für Forderungen und Verbindlichkeiten gilt ebenfalls, dass diese einzeln nach Betrag, Schuldner und Fälligkeit, aber auch zusammenfassend über bestimmte gemeinsame Merkmale (aus einem bestimmten Geschäftsbetrieb, einer bestimmten Art von Geschäften, einer bestimmten Art von Gläubigern oder Schuldnern oder aus einem bestimmten Zeitraum) bezeichnet werden können.[7]

Für Vertragsverhältnisse gilt grundsätzlich, dass diese anhand ihres Gegenstands, des/der Vertragspartners/Vertragspartnerin und des Unterschriftsdatums zu spezifizieren sind.[8] Eine zusammenfassende Bezeichnung, etwa aller zu einem bestimmten Betrieb oder Betriebsteil zugehörigen Vertragsverhältnisse, ist zwar möglich. Erforderlich ist hier nach der Rechtsprechung aber eine zusammenfassende Bezeichnung, aus der klar hervorgeht, dass das betreffende Vertragsverhältnis übergehen soll.[9]

3. Verträge mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen

Die Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die abzuspaltenden bzw. auszugliedernden Betrieben oder Betriebsteilen zuzuordnen sind, gehen

* Dr. Stephan Bauer, LL.M. (Duke), ist Rechtsanwalt und Partner der Sozietät Esche Schümann Commichau in Hamburg und dort in den Bereichen Gesellschaftsrecht, M&A, Restrukturierung und Erneuerbare Energien tätig.

1 *Schröer,* in: Semler/Stengel, UmwG, 3. Aufl. 2012, § 126 Rn. 61.
2 *Schröer,* in: Semler/Stengel, UmwG, 3. Aufl. 2012, § 126 Rn. 61.
3 Näher dazu: *Mayer,* in: Widmann/Mayer, UmwG, § 126 Rn. 202, 203, Stand: Februar 2013.
4 BGH NZG 2003, 1172 (1174).
5 BGH NZG 2003, 1172 (1174).
6 OLG Schleswig DNotZ 2010, 66 (68).
7 *Schröer,* in: Semler/Stengel, UmwG, 3. Aufl. 2012, § 126 Rn. 67.
8 *Schröer,* in: Semler/Stengel, UmwG, 3. Aufl. 2012, § 126 Rn. 72; *Berner/Klett,* NZG 2008, 601, 602; *Mayer* in: Widmann/Mayer, UmwG, § 126 Rn. 225, Stand: Februar 2013.
9 OLG Brandenburg vom 30.11.2010 – 6 U 66/08.

regelmäßig bereits im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a I 1 BGB auf den übernehmenden Rechtsträger über.[10] Eine genaue Beschreibung der übergehenden Arbeitsverhältnisse im Spaltungs- und Übernahmevertrag ist gleichwohl sinnvoll, wenn Arbeitsverhältnisse übergehen sollen, die nicht einem übergehenden Betrieb oder Betriebsteil zugeordnet werden können.[11] Sollte sich durch die Übertragung im Wege der Spaltung oder Ausgliederung der Aufgabenbereich des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin ändern, ist für die Übertragung ausnahmsweise die Zustimmung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin erforderlich.[12] Da Geschäftsführer/innen bzw. Vorstände von einem Betriebsübergang nicht erfasst sind, sind die Vertragsverhältnisse mit ihnen im Spaltungsvertrag gesondert zu nennen, wenn die entsprechenden Dienstverträge auf den aufnehmenden Rechtsträger mit übergehen sollen.

Für die Bestimmtheit der Bezeichnung der übergehenden Mitarbeiter/innen gilt dasselbe, das oben für Vertragsverhältnisse gesagt wurde.

II. Konflikt mit Geheimhaltungsinteressen und -pflichten

Es gibt Spaltungsvorgänge, in denen eine Zuordnung über die Bezeichnung des abzuspaltenden Betriebs(-teils) nicht möglich ist. Beispielsweise kann im Einzelfall eine abstrakte Abgrenzung schwierig sein, wenn einzelne Vermögensgegenstände, Verträge und/oder Mitarbeiter/innen sowohl von dem übertragenden als auch von dem übernehmenden Rechtsträger genutzt werden. Sollen Zweifelsfälle vermieden werden, ist in diesen Fällen eine genauere Zuordnung der zu übertragenden Vermögensgegenstände und Verträge nach den oben beschriebenen Grundsätzen erforderlich.

Die genaue Bezeichnung von Forderungen, Verbindlichkeiten und Verträgen unter Verwendung des Namens des/der jeweiligen Vertragspartners/Vertragspartnerin kann im Einzelfall im Konflikt mit Geheimhaltungsinteressen und -pflichten des übertragenden Rechtsträgers stehen. Denn der Spaltungs- bzw. Ausgliederungsvertrag ist mit sämtlichen Anlagen zur Eintragung im Handelsregister anzumelden und wird erst wirksam, wenn er im Handelsregister des übertragenden und des aufnehmenden Rechtsträgers eingetragen ist (§§ 129, 130, 125, 16, 17 UmwG). Die Eintragungen in das Handelsregister werden nach § 10 HGB im elektronischen Handelsregister bekannt gemacht, und zwar nach § 10 S. 2 HGB mit ihrem gesamten Inhalt. Im elektronischen Handelsregister wird auch der Spaltungsvertrag mit sämtlichen Anlagen veröffentlicht. Diese sind somit für jeden ohne größere Schwierigkeiten einsehbar.

In den allermeisten internationalen Verträgen, aber auch in zahlreichen innerdeutsch abgeschlossenen Verträgen, finden sich heutzutage Vertraulichkeitspflichten, die üblicherweise die Pflicht umfassen, nicht nur den Inhalt, sondern auch schon die Tatsache des Abschlusses des Vertrages vertraulich zu behandeln. Die Veröffentlichung kann – je nach Vereinbarung im Einzelfall – zu einem Kündigungsrecht des/der Vertragspartners/Vertragspartnerin, zu Vertragsstrafen oder zu (wenn auch schwer nachweisbaren) Schadensersatzpflichten führen.

In vielen Fällen haben aber auch schon die an der Spaltung bzw. Ausgliederung beteiligten Unternehmen ein vitales Interesse daran, dass ihre vertraglichen Beziehungen nicht für jedermann einsehbar sind. Insbesondere die Namen von Kunden/Kundinnen, häufig aber auch die Namen von Lieferanten/Lieferantinnen sind sensibel.

In Bezug auf Mitarbeiter/innen, aber auch in Bezug auf sonstige Vertragspartner/innen, die natürliche Personen sind, kommen datenschutzrechtliche Probleme hinzu. So ist mittlerweile allgemein anerkannt, dass im Rahmen von Unternehmenskäufen nicht nur während der Due Diligence Phase, sondern auch im Unternehmenskaufvertrag (dort z. B. in Anlagen zu Garantien über den Personalbestand) personenbezogene Daten von Mitarbeitern/innen und Kunden/Kundinnen anonymisiert werden müssen, damit keine personenbezogenen Daten i. S. v. § 3 BDSG nach § 4 BDSG genutzt werden.[13] Das Gleiche muss für Spaltungsverträge gelten, gerade wenn diese im elektronischen Handelsregister veröffentlicht werden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Bestimmtheitsanforderungen § 126 I Nr. 9 UmwG mit den vorgenannten Geheimhaltungspflichten und -interessen in Einklang gebracht werden können.

III. Lösung des Konflikts

Die Bestimmtheitsanforderungen des § 126 I Nr. 9 UmwG sind strikte, wenn auch auslegungsfähige Anforderungen. Jedenfalls kommt als Lösungsansatz nicht eine Abwägung zwischen Geheimhaltungs- und Bestimmtheitsanforderungen in Betracht. Neben dem Risiko, dass ein Registergericht mangels Bestimmtheit der zu übertragenden Vermögensgegenstände die Eintragung der Spaltung bzw. Ausgliederung verweigert, besteht vor allem das Risiko, dass zwischen den Parteien des Spaltungsvertrages zu einem späteren Zeitpunkt Unsicherheit oder ein Disput besteht, welche Verträge, Forderungen und Verbind-

10 Näher dazu: *Mayer,* in: Widmann/Mayer, UmwG, § 126 Rn. 183, Stand: Februar 2013.
11 *Schröer,* in: Semler/Stengel, UmwG, 3. Aufl. 2012, § 126 Rn. 73.
12 *Schröer,* in: Semler/Stengel, UmwG, 3. Aufl. 2012, § 126 Rn. 73.
13 Siehe z. B. *Körber,* Geschäftsleitung der Zielgesellschaft und due diligence bei Paketerwerb und Unternehmenskauf, NZG 2002, 263 (267).

lichkeiten auf den aufnehmenden Rechtsträger übergehen sollten. Somit ist es keine Option, aus Geheimhaltungsgründen zulasten der Bestimmbarkeit Sammelbezeichnungen oder andere Bezeichnungen zu verwenden.

Zur Lösung dieses Problems ist stattdessen anzuraten, die Vertragsverhältnisse, Forderungen und Verbindlichkeiten, die auf den übernehmenden Rechtsträger übergehen sollen, so genau zu bezeichnen, dass ein sachkundiger Dritter sie ggf. mit Hilfe weiterer Unterlagen zuordnen kann, sie jedoch so weit zu umschreiben, dass eine Zuordnung für nicht sachkundige Dritte, vor allem die Allgemeinheit, nicht möglich ist. Dies bietet sich gerade bei konzerninternen Spaltungs- bzw. Ausgliederungsvorgängen an, in denen häufig dieselben Vertragsmanagement- und Buchhaltungssysteme zum Einsatz kommen. So können z. B. bei konzerninternen Spaltungsvorgängen die Namen von Vertragsparteien durch Kunden- oder Lieferantennummern ersetzt werden.

Die oben genannte Lösung ist auch in Spaltungsvorgängen zwischen externen Dritten möglich, z. B. wenn auf ein im Unternehmen im Einsatz befindliches Vertragsmanagementsystem Bezug genommen wird. Alternativ können auch nur der Titel des Vertrages und das Vertragsdatum angegeben werden, wenn beiden Parteien eine eindeutige Zuordnung des Vertrages möglich ist. In jedem Fall ist es sinnvoll, die Art und Weise der Zuordnung vor Beurkundung des Spaltungsvertrages hinsichtlich der Eintragungsfähigkeit mit dem beurkundenden Notar abzustimmen.

Jan-Marcus Rossa*

Das arbeitsrechtliche Sanierungsmandat – aus Arbeitgebersicht

Bei der Umsetzung von Restrukturierungs- oder Sanierungsprojekten sehen sich Unternehmen regelmäßig mit komplexen arbeitsrechtlichen Fragestellungen konfrontiert, die möglichst in der Planungsphase berücksichtigt worden sein sollten, um frühzeitig die Maßnahmen so zu gestalten, dass rechtliche Hürden umschifft und unnötige Risiken vermieden werden, die den Sanierungserfolg gefährden. Zeitliche Verzögerungen sind regelmäßig kostenintensiv. Es ist daher ein ganz wesentlicher Teil der anwaltlichen Beratung, das Unternehmen schon in dieser Planungsphase rechtlich zu begleiten, um sicherzustellen, dass die zu planenden Maßnahmen rechtlich umsetzbar sind. Auch muss sich der Unternehmer bereits in diesem Stadium bewusst sein, dass er die Arbeitnehmervertretungen bei Restrukturierungsmaßnahmen umfassend beteiligen muss. Es bestehen Unterrichtungs-, Beratungs- und Verhandlungspflichten und zahlreiche Einzelmaßnahmen bedürfen sogar der Zustimmung des Betriebsrats, bevor sie umgesetzt werden können. Diese arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen muss man bereits im Frühstadium der Planung im Blick haben, denn sie beeinflussen nicht unwesentlich die Ausgestaltung eines Sanierungskonzepts und die anschließenden Verhandlungen. Maßnahmen, die offensichtlich unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht um- bzw. durchsetzbar sind, sollten vermieden werden, da anderenfalls der Sanierungserfolg von vornherein gefährdet wäre.

I. Ausgangslage

Insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten häufen sich Mitteilungen über Betriebsschließungen, Teilstilllegungen und Personalabbau. Auftragseinbrüche führen zu einem Wegfall von Beschäftigungsbedarfen und machen es häufig unausweichlich, die interne Unternehmensausrichtung zu überdenken und die Personalstruktur anzupassen. Veränderte Wettbewerbsbedingungen zwingen moderne Wirtschaftsunternehmen zu ständiger Marktanpassung, was sich zwangsläufig auf die Organisations- und Personalstrukturen auswirkt.[1] Doch auch fernab äußerer Faktoren kann es betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit entsprechen, den Betrieb umzuorganisieren, beispielsweise wegen neuer Produktionsverfahren, Automatisierungen oder effizienterer Personaleinsatzmöglichkeiten. In Folge steigenden Kostendrucks hatte dabei insbesondere die Fremdvergabe ursprünglich eigener Aufgaben an externe Dienstleister oder Werkunternehmer („Outsourcing") in den vergangenen Jahren eine immer größere Bedeutung erlangt, um fixe Personalkosten durch flexible Einkaufskosten zu ersetzen. Dadurch versprachen sich viele Unternehmen eine Steigerung der Effizienz.

Werden Sanierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen für notwendig erachtet, ist eine der ersten Fragen,

* Jan-Marcus Rossa ist Rechtsanwalt und Partner der Sozietät Esche Schümann Commichau in Hamburg und dort in den Bereichen Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht tätig.

1 *Willemsen/Hohenstatt/Schweiber/Seibt,* Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 4. Aufl. 2011, Rn. A 1.