

INTERNATIONALE TAGUNG DER SOZIALAKADEMIE DORTMUND

Unternehmensfusionen und Beschäftigung

Herausgegeben von

Ludwig Bußmann



Duncker & Humblot · Berlin

Ludwig Bußmann (Hrsg.)

Unternehmensfusionen und Beschäftigung

24. INTERNATIONALE TAGUNG DER SOZIALAKADEMIE DORTMUND

Unternehmensfusionen und Beschäftigung

Herausgegeben von

Ludwig Bußmann



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Unternehmensfusionen und Beschäftigung / Hrsg.: Ludwig Bußmann. –
Berlin : Duncker und Humblot, 2002
(... Internationale Tagung der Sozialakademie Dortmund ; 24)
ISBN 3-428-10639-3

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen
Wiedergabe und der Übersetzung, für sämtliche Beiträge vorbehalten
© 2002 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fotoprint: Werner Hildebrand, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0417-9978
ISBN 3-428-10639-3

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☹

Vorwort

Im letzten Jahrzehnt haben Tempo und Umfang von Unternehmensfusionen stark zugenommen. Unternehmer und Investoren, Wirtschaftspolitiker und Gesetzgeber, Tarifparteien und öffentliche Medien nehmen aufmerksam an den Fusionsaktivitäten teil.

In diesem Zusammenhang behandelt der vorliegende Sammelband die Frage, ob Fusionen eher Arbeitsplatzsicherer oder eher Arbeitsplatzvernichter sind.

Der erste Teil des Buches befasst sich schwerpunktmäßig mit wettbewerbs- und strukturpolitischen Fragen der Fusionsproblematik. *Ludwig Bußmann* geht den Beschäftigungseffekten von Unternehmensfusionen nach und stellt erhebliche Defizite der empirischen Forschung in dieser Frage fest. Anschließend entwickelt er Vorschläge, wie und wo die Beschäftigungswirkungen besser berücksichtigt werden können. *Burkhard Siebert* weist auf die globale Bedeutung der Thematik hin. Der Präsident des Bundeskartellamtes a. D., *Dieter Wolf*, beleuchtet die deutsche Praxis der Fusionskontrolle, während *Andreas Strohm* von der Generaldirektion Wettbewerb der EU-Kommission die Fusionskontrolle in der Europäischen Union erläutert. Daran schließt sich der Beitrag von *Uwe Jens* (MdB) an, der die Folgen von Fusionen für die Beschäftigungssituation in kleinen und Mittelbetrieben untersucht.

Im zweiten Teil des Buches wird die Thematik aus der Sicht von Unternehmen ausgewählter Branchen behandelt. *Perygrin Warneke* behandelt zentrale betriebswirtschaftliche Aspekte von Unternehmensfusionen im aktuellen Zusammenhang. Unternehmensgeschäftsführer *Heinz-G. Dachrodt* befasst sich am Beispiel der Stahlindustrie mit den betriebswirtschaftlichen Entscheidungsproblemen, die Fusionen aufwerfen. *Gert Maichel*, Vorstandsvorsitzender der VEW AG und der RWE Power AG, stellt betriebliche und regionale Arbeitsmarktauswirkungen von Fusionen am Beispiel der Energieversorgung dar. *Thomas Kania* und *Michael Hann*, Vorstandsvorsitzender der Mannesmann Arcor AG, setzen sich mit den arbeitsrechtlichen Folgen am Beispiel der Telekommunikation auseinander.

Die Vollendung des europäischen Binnenmarktes mit ihren Liberalisierungs- und Deregulierungstendenzen sowie die Globalisierungsvorgänge auf den Geld-, Kapital- und Informationsmärkten stellen die Wirtschaftsunternehmen vor die Frage, wo für sie unter den sich ändernden Bedingungen die optimale Unternehmensgröße liegt und wie sie ggf. zu erreichen ist. Soll die optimale Unternehmensgröße durch externes Unternehmenswachstum (Kooperation,

Fusionen) erreicht werden, so entspannt sich in der Regel die Wettbewerbssituation und die eigene Wettbewerbsposition auf den Kapital-, Arbeits- und Gütermärkten wird verstärkt. Die inneren Restrukturierungsnotwendigkeiten, ggf. zu Lasten der Beschäftigten, nehmen jedoch zu.

Konzentrationsprozesse und Unternehmensfusionen sind immanenter Bestandteil der Marktwirtschaft. Der naturwüchsige Wettbewerb der Unternehmen untereinander tendiert zur Zusammenarbeit oder zu Zusammenschlüssen, deren Folgen aus wirtschaftsordnungspolitischer Sicht nicht immer hingenommen werden können. In einer sozial gebundenen Marktwirtschaft soll eine Vermachtung der Märkte verhindert und ein wohlfahrtsstiftender Wettbewerb gewährleistet werden. Alle großen Unternehmenszusammenschlüsse werden deshalb wettbewerbspolitisch kontrolliert. Dabei geht es vordringlich um die Verminderung von wirtschaftlichen Machtstellungen und um die Sicherung der Lenkungsfunktion freier Preisbildung. Aber auch die Folgen für die Wettbewerbsposition und für die Beschäftigten der jeweiligen Unternehmen sind zu berücksichtigen. So können Fusionen über Synergieeffekte z. B. die Marktposition des Unternehmens und seiner Arbeitnehmer verbessern und zu weiterem Unternehmenswachstum führen. Andererseits ist aber auch eine Marktberreinigung als Motiv von Fusionen vorstellbar, in deren Gefolge die Zahl der Arbeitsplätze mehr oder weniger stark abnimmt.

Die Erstellung und Veröffentlichung der Beiträge dieses Sammelbands wurde organisatorisch bzw. finanziell von

- der EU-Kommission, Brüssel,
- der Gesellschaft der Freunde und Förderer der Sozialakademie, Dortmund,
- dem Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, Düsseldorf,
- der Stadtparkasse Dortmund und
- der VEW AG, Dortmund

unterstützt. Als Herausgeber danke ich diesen Institutionen für ihre großzügige Förderung des Vorhabens. Mein besonderer Dank gilt den Autoren der hier veröffentlichten Beiträge. Sie tragen die inhaltliche Verantwortung für ihren jeweiligen Beitrag.

Alle Herausgeberfehler gehen indessen zu meinen Lasten.

Dortmund, im Juni 2001

Ludwig Bußmann

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil

Unternehmensfusionen und Wettbewerbspolitik

<i>Ludwig Bußmann</i>	
Beschäftigungseffekte von Unternehmensfusionen	11
<i>Burkhardt Siebert</i>	
Unternehmensfusionen und Weltwirtschaftsordnung – ein Einstieg in die Thematik	45
<i>Dieter Wolf</i>	
Fusionen – Wirtschaftsmacht oder ökonomisches Gesetz	51
<i>Andreas Strohm</i>	
Europäische Fusionskontrolle und Beschäftigungsfolgen	61
<i>Uwe Jens</i>	
Fusionsfolgen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)	65

Zweiter Teil

Beschäftigungswirkungen von Unternehmensfusionen

<i>Perygrin Warneke</i>	
Betriebswirtschaftliche Aspekte von Unternehmenszusammenschlüssen	85
<i>Heinz-Günther Dachrodt</i>	
Unternehmenskonzentration als betriebswirtschaftliches Entscheidungsproblem in der Stahlindustrie	103
<i>Gert Maichel</i>	
Auswirkungen von Fusions- und Konzentrationsprozessen auf den Arbeitsmarkt in der Energieversorgung	111
<i>Thomas Kania</i>	
Arbeitsrechtliche Probleme bei Unternehmensfusionen und -spaltung	129

Michael Hann

Rechtsfolgen von Konzentrationsprozessen für die Beschäftigungsverhältnisse am Beispiel der Telekommunikation.....	135
Autorenverzeichnis	159

Erster Teil

Unternehmensfusionen und Wettbewerbspolitik

Beschäftigungseffekte von Unternehmensfusionen

Von Ludwig Bußmann

I. Einleitung

Im letzten Jahrzehnt des zwanzigsten Jahrhunderts haben Anzahl und Umfang von Unternehmensfusionen national und grenzüberschreitend explosionsartig zugenommen. Empirische Forschung, wissenschaftliche Beratung und politische Entscheidungsinstanzen sahen sich dadurch in steigendem Maße gefordert, Ausmaß sowie Ursachen und Folgen von Unternehmensfusionen zu untersuchen und zu beurteilen. Dabei rückte ein Aspekt, der bei rein wettbewerbsspolitischer Betrachtung stets am Rande gestanden hatte, stärker in den Mittelpunkt, nämlich die qualitativen und quantitativen Beschäftigungseffekte von Unternehmensfusionen. Bezeichnend hierfür ist eine bundesparlamentarische Initiative der SPD. 1995 hatte die SPD-Bundestagsfraktion in ihrem Entwurf zu einem Transparenz- und Wettbewerbsgesetz den Aspekt eines hochrangigen Arbeitnehmerschutzes betont. „Eine Regelung ist dringend erforderlich, um Übervorteilung der Anleger, vor allem in Publikumsgesellschaften, denen ein Übernahmeangebot unterbreitet wird, auszuschalten, aber auch, um die Arbeitnehmer einer von einem Übernahmeangebot betroffenen Gesellschaft von dem u. U. bevorstehenden Wechsel der Unternehmenskontrolle zu unterrichten und zu einem effektiven, präventiven Konzernschutz zu gelangen.“¹ Nach Auffassung der SPD-Bundestagsfraktion soll das bietende Unternehmen (Bieter) „die mit seinem Angebot verfolgten Ziele und seine Absichten in Bezug auf die Zielgesellschaft, insbesondere die Verwendung ihres Vermögens, die Fortsetzung ihrer Tätigkeiten, den Ort, an dem der Bieter den Sitz der Zielgesellschaft festlegt, ... die Beschäftigungspolitik in der Zielgesellschaft und in den von ihr ... kontrollierten Unternehmen, sowie ggf. die besonderen Vorkehrungen hinsichtlich der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, die der Bieter beizubehalten oder einzuführen beabsichtigt, die Änderung der Satzung der Zielgesellschaft“ aufzeigen. Der Bieter soll sein Übernahmeangebot veröffent-

¹ SPD-Bundestagsfraktion (1995), Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Transparenz und Beschränkung von Machtkonzentration in der deutschen Wirtschaft (Transparenz- und Wettbewerbsgesetz) vom 30.01.1995, Bundestagsdrucksache (BT-Drs.) 13/397 S. 24.

lichen lassen. „Dazu gehört zunächst, dass der Bieter den Vorstand der Zielgesellschaft ersucht, das Angebot in den Gesellschaftsblättern bekannt zu machen. Dies hat der Vorstand der Zielgesellschaft unverzüglich zu veranlassen ... Darüber hinaus werden die Angebotsunterlagen auch an jedes Mitglied des Aufsichtsrates der Zielgesellschaft versendet sowie an jedes Mitglied des Betriebsrates oder der Betriebsräte sowie des Wirtschaftsausschusses der Zielgesellschaft. Der Kontrollwechsel in einem Unternehmen oder der Umstand, dass ein Unternehmen erstmals in Konzernabhängigkeit gerät, ist sämtlichen Unternehmensbeteiligten und nicht nur den Aktionären gegenüber offen zu legen.“² Eine solche gesetzliche Regelung zur Beachtung von Arbeitnehmerinteressen hat bis Anfang 2001 weder im deutschen noch im EU-Raum noch im internationalen Rahmen, etwa des Geltungsbereiches der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder des Welthandelsabkommens (WTO), Geltung gefunden. Auch der sog. „Deutsche Übernahmekodex“³, an dem sich in Deutschland Bieter-Unternehmen und Ziel-Unternehmen freiwillig halten können, sah eine pflichtgemäße Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen nicht vor. Anders verhält es sich mit konkreten Einzelfällen. Dank einer ausgebauten Betriebsverfassungsgesetzgebung und einiger Mitwirkungsmöglichkeiten auf Unternehmensebene aufgrund geltender Mitbestimmungsgesetze waren die Arbeitnehmer in Deutschland frühzeitig in den Meinungsbildungsprozess einbezogen und nicht selten verschlug es einem feindlichen Bieter die Lust an der Übernahme, wenn ihm im Arsenal der Abwehr- und Spreizungsinstrumente auch bestehende Arbeitnehmerrechte entgegengehalten werden konnten.

Ehe das hier zu behandelnde Thema weiter vertieft und ausdifferenziert wird, sollen zunächst noch einige der verwendeten Begriffe geklärt werden. Beim „Bieter“ oder „bietendem Unternehmen“ handelt es sich um eine Wirtschaftseinheit, wie z. B. Einzelperson, Investorengruppe, Unternehmen oder Kapitalfonds, die eine Übernahme beabsichtigt. Das Objekt der geplanten Übernahme wird „Ziel-Unternehmen“ genannt. Das Übernahmeangebot richtet sich letztlich immer an die Eigentümer des Zielunternehmens, denen i. d. R. eine Barzahlung oder ein Aktientausch (z. B. Aktien des Bieter-Unternehmens) vorgeschlagen wird. „Theorie und Empirie zeigen, dass bei der Übernahme eines Unternehmens durch Barzahlung die Altaktionäre des Zielunternehmens stärker profitieren als bei Zahlung in Aktien. Eine Erklärung bietet die Idee, dass durch die Form der Bezahlung Informationen des Managements des akquirierenden Unternehmens aufgedeckt werden. Die Bezahlung in Aktien legt nahe, dass das akquirierende Unternehmen überbewertet ist. Eine Barofferte wird das Manage-

² SPD-Bundestagsfraktion (1995), S. 25 f.

³ Vgl. Übernahmekodex der Börsensachverständigenkommission beim Bundesministerium der Finanzen vom 14. Juli 1995, in der seit dem 1.1.1998 geltenden Fassung.

ment des akquirierenden Unternehmens wählen, wenn es Informationen hat, dass sein Unternehmen unterbewertet ist, oder die Effizienzsteigerungen der Fusion höher sind, als allgemein angenommen, und es durch die Barofferte ein Vorkaufsrecht erzeugen möchte.“⁴ Bei einer „feindlichen Übernahme“ (hostile takeover)⁵ kauft ein Bieter-Unternehmen ein Ziel-Unternehmen gegen den Willen von Vorstand/Geschäftsführung und Aufsichtsrat des Ziel-Unternehmens. Größere öffentliche Aufmerksamkeit hat die Übernahmeauseinandersetzung zwischen Mannesmann und Vodafone AirTouch gefunden, so wie sie in der offiziellen Stellungnahme der Mannesmann AG vom 14.1.2000 und dem Brief des Chief Executive von Vodafone AirTouch an die Mannesmann-Aktionäre vom 18.1.2000 zum Ausdruck kommt und mit deren Folgen für die Arbeitnehmer in einem speziellen Bereich sich ein Beitrag dieses Buches befasst⁶.

Unternehmenszusammenschlüsse (Mergers) und Unternehmensübernahmen (Acquisitions bzw. Takeovers) können unter dem Oberbegriff der Fusion zusammengefasst werden, der jeden Zusammenschluss von Unternehmen zu einer wirtschaftlichen und rechtlichen Einheit erfasst. „Je nachdem, ob sich Unternehmen gleicher und/oder aufeinanderfolgender Produktions- und Handelsstufen zusammenschließen, kann zwischen *horizontalen*, *vertikalen* und *gemischten Fusionen* mit jeweils festen Vorteilen unterschieden werden. Ausschließlich der Diversifikation dienende Zusammenschlüsse von Unternehmen ohne leistungswirtschaftlichen Verbund werden als *konglomerate Fusionen* bezeichnet. ... Bei der *Fusion mit formaler Liquidation* werden alle beteiligten Unternehmen formell aufgelöst und ihre Aktiva und Passiva (wie bei der Umwandlung) durch Einzelrechtsnachfolge entweder auf ein neu zu gründendes (*Fusion durch Neubildung*) oder auf eines der bereits bestehenden Unternehmen (*Fusion durch Aufnahme*) übertragen. ... Bei der *Fusion ohne formelle Liquidation* können die Aktiva und Passiva der beteiligten Unternehmen (wie bei der Umwandlung) durch Gesamtrechtsnachfolge entweder auf eines der bereits bestehenden (*Fusion durch Aufnahme*) oder auf ein neu zu gründendes Unternehmen (*Fusion durch Neubildung*) übertragen werden. Die in den gesetzlichen Vorschriften als Vermögensübertragung bzw. als Verschmelzung und Umwand-

⁴ Sabine Langner (1999), Mergers & Acquisitions, in: WiSt Heft 10/1999, S. 546.

⁵ Auf mögliche Abwehrmaßnahmen wie Überkreuzbeteiligungen, Einsatz der sog. „Goldenen Aktie“, Abschluss von kostenträchtigen Verträgen mit eigenen Führungskräften oder Konkurrenzunternehmen im Falle einer Übernahme, Zusammenarbeit mit einem sog. „Weißen Ritter“, Auflösung stiller Reserven, kann hier nicht näher eingegangen werden. Vgl. hierzu Hans-Paul Becker (1990), Feindliche Übernahmen, in: WiSt, Heft 5/1990, S. 218-222.

⁶ s. Seite 133 ff. unten.