

Legal Alert

Due-Diligence-Prüfung. Lohnt es sich, vor dem Kauf eines Unternehmens Arbeitnehmerunterlagen zu prüfen?

Mai 2015

Ein vorsorglicher Investor prüft vor dem Kauf eines Unternehmens, wie es um dieses bestellt ist. Zu diesem Zweck hat er eine Due-Diligence-Prüfung durchzuführen. Umfang und Gründlichkeit einer solchen Prüfung variieren je nach den Umständen stark: einmal wird jedes einzelne Dokument unter die Lupe genommen, ein anderes Mal werden nur die wichtigsten Bereiche geprüft, in denen das Risiko ein betragsmäßig definiertes Niveau überschreitet. In dem zuletzt genannten Fall können ganze Geschäftsbereiche des zu verkaufenden Unternehmens, in denen es eher unwahrscheinlich ist, dass das dort bestehende Risiko die zugrunde gelegte Betragsschwelle überschreitet, leicht übersehen werden. Ein Beispiel für einen solchen Geschäftsbereich können Human Resources sein. Ist der Arbeitgeber mit den Zahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen nicht im Rückstand oder sind keine Streitfälle wegen Überstunden anhängig und werden die Mitarbeiter nicht allzu großzügig entlohnt, kann es scheinen, als würden hier auf den Käufer keine Gefahren lauern. Der Schein trügt aber!

Die Arbeitnehmerangelegenheiten sind ein vielfältiger und äußerst weitläufiger Bereich. Es lohnt sich, diesen zu prüfen, selbst wenn eine flüchtige Beurteilung vom Verkäufer bereitgestellter Unterlagen den Schluss ziehen lässt, dass ein etwaiges Risiko hier unter dem zugrunde gelegten Schwellenwert liegt. Für Dienstleistungsfirmen ist das Humankapital ein wertvoller Vermögensgegenstand und alle Beeinträchtigungen, die die Mitarbeitergruppen oder Personen mit Schlüsselbedeutung für das Unternehmen betreffen, können für viel Unruhe sorgen und dem Unternehmen einen beträchtlichen finanziellen Schaden zufügen. Es ist kaum möglich, alle Situationen aufzuzählen, die potentielle Risiken bergen. Wenn aber

- ein großer Teil der Arbeitnehmer nach aufgabenorientierter Arbeitszeit beschäftigt und die Arbeitsstunden nicht aufgezeichnet werden, steigt das Risiko potentieller Forderungen und Streitfälle um die Vergütung für die Überstunden beachtlich;
- die Arbeitnehmer ihren Erholungsurlaub nicht nutzen und ihn horten, überschreiten sie möglicherweise auch die zulässigen Arbeitsstundenlimits, wodurch das Risiko potentieller Forderungen und Streitfälle um die Vergütung für Überstunden steigt;

- Streitfälle wegen Mobbing oder Ungleichbehandlung anhängig sind, sollte man genauer prüfen, wem diese Vorwürfe zur Last gelegt werden, und beurteilen, ob der vermeintliche Täter eine Schlüsselkraft oder ein hervorragender Fachmann im Unternehmen ist und ob dem Unternehmen Mühe bereiten würde, sich von ihm zu trennen;
- die Unternehmensleitung, darunter Geschäftsführer bzw. Vorstände, im fortgeschrittenen Alter ist, kann deren Entlassung sich als völlig unmöglich oder nur als mit hohen Kosten wegen des Vorruhestandsschutzes verbunden erweisen;
- das Unternehmen Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit mit gesetzlicher Kündigungsfrist beschäftigt, muss gar nicht bedeuten, dass die Kündigungsfrist zwei Wochen betrage. Denn es kann sich durchaus herausstellen, dass zwischen den Parteien bereits ein dritter in der Folge auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag besteht, der dann als ein auf unbestimmte Zeit geschlossener Vertrag auszuliegen ist; die Kündigungsfrist für einen solchen Arbeitnehmer beträgt dann drei Monate.

Ein geübtes Fachmannsauge sollte in der Lage sein, Informationen herauszufiltern, die es nahelegen, welche Probleme vorkommen (können), und das damit verbundene Risiko zu schätzen. Auf diese Weise lässt sich das Risiko potentieller Ansprüche und Streitigkeiten mit den Mitarbeitern zwar nicht von vorn herein ausschließen, dennoch kann der Investor auf dieser Grundlage die Verhandlungen mit dem Verkäufer entsprechend ausgestalten und von diesem beispielweise bestimmte Verpflichtungen und entsprechende Zusagen verlangen, sollten solche Ansprüche gegen den Käufer geltend gemacht werden.



Ewa Łachowska-Brol
+48 22 50 50 797

E-mail ►

