



R

Rittershaus

**Carve-Out zur Sanierung – aktuelle
Entwicklungen**

16. IfUS Sanierungskonferenz 2026

RA Dr. Martin Bürmann
Partner

RITTERSHAUS

Einführung – aktuelle Situation

Heute: Wirtschaft unter Druck – Carve Outs in Krisenzeiten

- Standort Deutschland, Fachkräftemangel
 - Energie- und Rohstoffpreise, Zölle
 - Automotive, Chemie, Maschinenbau, Wohnungsbau
- ⇒ Bestimmte Geschäftsfelder können zum Problem werden
- ⇒ Erlös aus dem Verkauf vom Geschäftsbereich kann zur Sanierung der verbleibenden Sparten dienen

Lösung: Carve-Out

Idee:

- Herauslösung von bestimmten Geschäftsbereichen aus dem Unternehmen

Ziel:

- Kein Übergreifen der Krise auf das gesamte Unternehmen
- Konzentration auf das Kerngeschäft
- „Stand-alone“-Überlebensfähigkeit des herausgelösten Geschäftsbereichs
- Add-on bei Käufer (Synergien)
- Cash-Zufluss bei Verkäufer/Ende des Cash-Burn

Struktur der Carve-Out-Transaktion

Verkauf in einem Schritt:

Unmittelbare Übertragung der Vermögensgegenstände (Asset Deal)

Verkauf in zwei Schritten:

- Zunächst Übertragung eines Unternehmensteils auf konzerninterne Zielgesellschaft (Schritt 1)
 - Asset Deal
 - Ausgliederung (UmwG)
- Danach Veräußerung von Gesellschaftsanteilen der Zielgesellschaft auf einen selbstständigen Rechtsträger (Share Deal – Schritt 2)

Vorteile des Carve-Out

Zunehmende Beliebtheit von Carve-Out ggü. klassischen Restrukturierungsmaßnahmen (Betriebsstillegung, Personalabbau):

- Unternehmensbranding und Personalakquise
 - Auswirkungen von Entlassungen auf Ruf des Unternehmens, insbes. mit Blick auf soziale Medien, dauerhafte Verfügbarkeit von Medienberichten
- Neues Kapital
- Erleichterung bei Fusionen und sonstigen nachfolgenden M&A-Transaktionen
 - Effizientere Gestaltung des Konzerns, Wettbewerbsfähigkeit
 - Höherer Kaufpreis für restliches Unternehmen

Carve-Out-Transaktionen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Betriebsübergang gem. § 613a BGB
 - Übernahme und Überprüfung bestehender Arbeitsverhältnisse
 - Sorgfältige Zuordnung der Mitarbeiter zu den ausgegliederten Einheiten
 - Unterrichtungspflichten nach § 613a Abs. 5 BGB
- Möglichkeit der Fortgeltung bereits bestehender Tarifbindung und kollektiv-rechtlicher Verpflichtungen für Erwerber beachten
 - Frage der konkreten Gestaltung

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Carve-Out geht regelmäßig mit einer Betriebsspaltung einher
 - Betriebsänderung nach § 111 BetrVG
 - Abschluss eines **Interessenausgleichs** erforderlich, § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
- Abschluss eines **Sozialplans**, § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG
 - wenn durch die Betriebsänderung ein ausgleichsbedürftiger wirtschaftlicher Nachteil entsteht
 - z.B. bei betriebsbedingten Kündigungen
- Schwelle: 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, § 111 Satz 1 BetrVG

Interessenausgleich (IA)

- Zweck: Nach Möglichkeit soll die Entstehung von wirtschaftlichen Nachteilen verhindert bzw. abgemildert werden
- Festlegung des Inhalts der Restrukturierung
- Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Bei Scheitern der Verhandlungen formalisiertes Vermittlungsverfahren nach § 112 Abs. 2 BetrVG-Einigungsstelle
- Führt auch das Vermittlungsverfahren keine Einigung herbei, kann der Arbeitgeber dennoch Kündigungen im Rahmen der Restrukturierung aussprechen, muss aber dann das KSchG beachten

Sozialplan (SP)

- Getrennter Abschluss von Interessenausgleich
- Zweck: Ausgleich bereits entstandener wirtschaftlicher Nachteile durch z.B.
 - Abfindungen
 - Beihilfen für Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Bei Scheitern der Verhandlungen formalisiertes Vermittlungsverfahren nach § 112 Abs. 2 BetrVG
- Unterschied zu IA: Einigungsstelle kann Sozialplan verbindlich festlegen, § 112 Abs. 4 BetrVG

Besondere Relevanz: Sanierung als Grund für Carve-Out

- Kostenstruktur als Grund für wirtschaftliche Krise
- Personalabbau erforderlich
- Geltung normalen Arbeitsrechts, keine Privilegien der Insolvenz
- Erwerberkonzept definiert die Anzahl der übergehenden Arbeitnehmer
- In der Praxis geht daher mit der Betriebsspaltung zum Zwecke des Carve-Out auch Personalabbau einher

Rechtliche Rahmenbedingungen bei Personalabbau

- Betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich möglich, § 1 Abs. 2 KSchG
- Grundsätze der Sozialauswahl sind zu beachten
Rechtssicherheit ⇔ Olympiateam
- Risiko erfolgreicher Kündigungsschutzklagen
 - Umfangreiche Dokumentationspflichten bei Sozialauswahl ohne Betriebsrat → rechtliche Risiken bei gerichtlicher Überprüfung

Betriebsbedingte Kündigung mit „Namensliste“

- Möglichkeit besteht bei Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG (siehe oben)
 - Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, werden im Interessenausgleich namentlich bezeichnet (sog. Namensliste)
 - Vorteile:
 - Vermutung, dass Kündigung betriebsbedingt ist (§ 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG)
 - Sozialauswahl kann gerichtlich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden (§ 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG)
 - eingeschränkter Prüfungsmaßstab
- ⇒ Mehr Rechtssicherheit

Ausblick: Neue Herausforderungen

- Zeitdruck
 - Früher: Transformationsprozess von 3-5 Jahren; Verhandlungen über Sozialpläne, Interessenausgleich
 - Heute: Beschleunigte wirtschaftliche, technologische und politische Entwicklungen
- Abnehmende Bereitschaft von Investoren und Private-Equity-Gesellschaften, das deutsche „Sozialmodell“ zu akzeptieren

Fazit

- Carve-Out zunehmend beliebt
- Häufig nach § 111 BetrVG Interessenausgleich erforderlich
- Kernthema Personalabbau
- Umfassende Regelung der Personalfragen im (meist ohnehin erforderlichen) Interessenausgleich mit Namensliste ratsam

REstart Podcasts

PODCAST, RESTART

29. Juli 2026: REstart.086 – Kostentransparenz wird zum Matchwinner



Legal Insights zur Sanierung von Unternehmen

Mit veränderten Marktbedingungen sollte sich auch die Unternehmenskultur weiterentwickeln. Wenn die Gewinnmargen dünner und die Produktpalette breiter werden, wird ein systematisches, zeitlich aktuelles Controlling zu einem zentralen Erfolgsinstrument. Was bisher als Erbsenzählerei verpönt war, wird im Ernstfall zum Lebensretter ganzer Unternehmen. Wie man bei vertretbarem Aufwand zu zukunftsfähigen Lösungen kommt, erörtern unser Partner Dr. Martin Bürmann und Gerhard Müller gemeinsam mit ihrem Gast Jan Dietz, Geschäftsführer der Unternehmensberatung oeconos, an typischen Spielzügen aus der mittelständischen Praxis.

REstart.086 – Legal Insights zur Sanierung von Unternehmen – [Dr. Martin Bürmann](#) und [Gerhard Müller](#) heißen Sie herzlich willkommen!

Jetzt anhören:



PODCAST RESTART

PREVIOUS

27. Juli 2026: Stichtag: 27. September 2026. Die Umsetzung der EmpCo-Richtlinie kommt. Ist Ihre Werbung heute schon bereit? - Blogbeitrag von Rechtsanwalt Henrik Stoffen Becker

NEXT

24. August 2026: Musik auf Social Media: Warum Unternehmen und Content-Creator hier Abmahnungen riskieren - Blogbeitrag von Rechtsanwalt Dr. Jakob Weißmann

PODCAST, RESTART

9. September 2026: REstart.087 – Best Way for The Worst Case



Legal Insights zur Sanierung von Unternehmen

ACB Pfandrechte der Hausbank, Haftungsbrücken zur Holdinggesellschaft, Gewinnabführungsverträge und keine Gütertrennung mit der Gattin. Der Stresslevel bei einer Insolvenz verändert alles – auch die Charaktere der Gesellschafter und Lebenspartner. Wie man sich als Unternehmer möglichst frühzeitig (Welche Weichen man frühzeitig) für den Worst Case vorbereiten (stellen) kann, erörtern unser Partner Dr. Martin Bürmann und Gerhard Müller gemeinsam mit ihrem Gast Jan Dietz, Geschäftsführer der Unternehmensberatung oeconos, an teils eklatanten Fallbeispielen aus der mittelständischen Praxis.

REstart.087 – Legal Insights zur Sanierung von Unternehmen – [Dr. Martin Bürmann](#) und [Gerhard Müller](#) heißen Sie herzlich willkommen!

Jetzt anhören:



PODCAST

PREVIOUS

4. September 2026: Transformationsfonds: Fördermittelinrichtlinie veröffentlicht!

NEXT

11. September 2026: Access by Design – Die technischen Pflichten werden scharf geschaltet - Blogbeitrag von Vanessa Breslauer und Dr. Markus Spitz

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**



Dr. Martin Bürmann

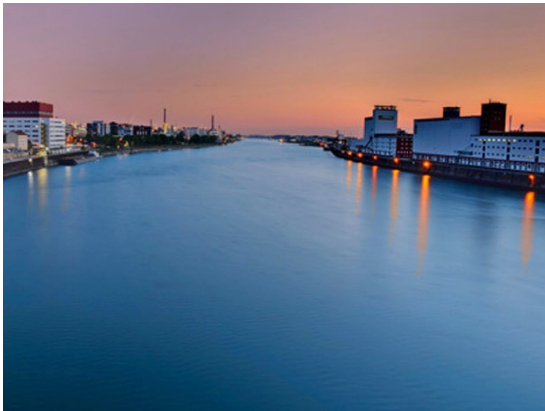
Rechtsanwalt

Tel. +49 (0) 621 / 4256 – 229

Fax: +49 (0) 621 / 4256 – 250

martin.buermann@rittershaus.net

Unsere Standorte



Büro Mannheim

Harrlachweg 4

68163 Mannheim

Tel.: +49 621 4256-0

Fax: +49 621 4256-250



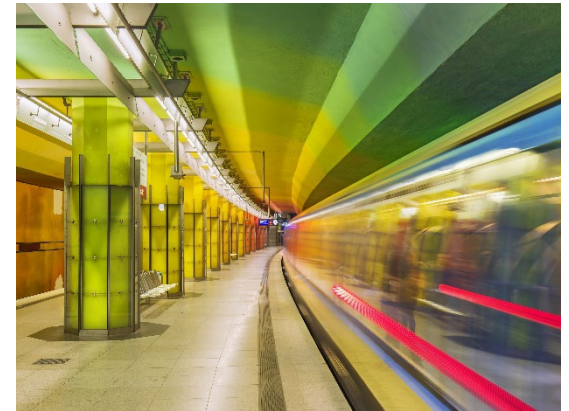
Büro Frankfurt

Bockenheimer Landstraße 77

60325 Frankfurt/Main

Tel.: +49 69 274040-0

Fax: +49 69 274040-250



Büro München

Barer Straße 7

80333 München

Tel.: +49 89 121405-0

Fax: +49 89 121405-250

www.rittershaus.net