



*“Wir lieben Perfektionismus”*

## **SPANIEN. TOCHTERGESELLSCHAFTEN. SCHLIEßUNG. UMSTRUKTURIERUNG. EINIGE PRAKTISCHE ÜBERLEGUNGEN.**

Man möchte den Markt weiter betreiben oder retten, verbunden mit einer Umstrukturierung oder Schließung der Tochtergesellschaft: Die Umstrukturierung des Unternehmens aufgrund einer neuen Strategie sollte möglichst die Risiken, die mit diesen Entscheidungen (z.B. Entlassungen) zusammenhängen, minimieren.

Das Problem ist sicherlich nicht einfach. Und zwar hauptsächlich, weil eine Umstrukturierung oder Schließung vor allem mit Personal zu tun hat. Mit Angestellten, leitenden Angestellten, Vorständen, die jahrelang in der Firma gearbeitet haben und somit über wichtige Informationen und Erfahrungen verfügen. In vielen Fällen haben die betreffenden Personen enge Beziehungen zur Kundschaft oder zu Lieferanten. Eine Entlassung dieser Mitarbeiter muss auch berücksichtigen, wie umgehend Ersatz zur Aufrechterhaltung des Umsatzes geschaffen wird. Wenn diese Art der Überbrückung nicht sorgfältig und mit Fingerspitzengefühl vorbereitet wird, wenn verkehrte Entscheidungen zur Festlegung der Strategie getroffen werden, kann der in langen Jahren entstandene Verkaufsmarkt verloren gehen.

Die für eine solche Umstrukturierung notwendigen Auslagen oder „Investitionen“ sollten nicht unterschätzt werden. Die Kosten, die mit einer Auflösung der Arbeitsverträge verbunden sind, sind häufig erheblich, da die spanische Rechtsprechung in den letzten Jahren immer häufiger Widerstand gegen eine Auflösung arbeitsrechtlicher Verträge mit geringen Entschädigungssummen aufgrund entstandener Verluste oder negativer Konjunktur-Tendenzen leistet. Auch die Gewerkschaften haben hier eine entscheidende Rolle gespielt. Die Behörde hat ganz offensichtlich immer öfter von einer aktiven Mitwirkung bei den Auseinandersetzungen zwischen dem Unternehmen und den Gewerkschaften Abstand genommen. Dies wurde mit dem Argument gerechtfertigt, dass beide Parteien eine Lösung finden müssten und sich die Verwaltung hier nicht einmischen könne. Diese Haltung der Öffentlichen Hand hat zu einem entscheidenden Einfluss der Gewerkschaften bei Schließung oder Umstrukturierung des Unternehmens geführt.

Mit den von der Regierung am 13.02.2012 in Kraft gesetzten Bestimmungen (Königliches Dekret 3/2012, vom 10. Februar) sind zurzeit die Entschädigungsbeträge herabgesetzt worden, um auf einen maximalen Betrag von 33 Tagen für gearbeitetes Jahr bis maximal 24 Monaten. Davon sind natürlich leitende Angestellte nicht betroffen, die weiterhin einem Dekret vom Jahre 1985 (Königliches Dekret 1382/1985 vom 1. August) unterworfen sind. Bei den leitenden Angestellten sind es grundsätzlich Gründe, die mit Vertrauen und



Leistung zu tun haben, um die Kündigung des Arbeitsvertrages vornehmen zu können.

Die Zeit, die Planung und vor allem die Vertraulichkeit zur Einleitung solcher Maßnahmen sind ein wichtiger Faktor zum Erfolg. Außerdem ist die Erlangung der notwendigen Informationen unabdingbar, damit die Entscheidungen objektiv und gründlich getroffen werden, denn es ist ersichtlich, dass aufgrund dieser Entscheidungen Nachteile und Konfrontation auftauchen können. Aus diesem Grund sind die oben erwähnten Anregungen ernsthaft zu übernehmen, um das ganze Verfahren positiv gezielt zu führen.

**DR. SOLER, von HOHENLOHE, ENGEL**