

Mai 2009

Verehrte Leserinnen  
und Leser,

die globale Wirtschaftskrise trifft die Unternehmen mit voller Wucht. Auch namhafte Unternehmen geraten in Schwierigkeiten, manche in die Insolvenz. Märklin, Schiesser, Woolworth und Karmann sind nur die prominentesten Beispiele aus den vergangenen Wochen.



Zahlreiche Beschäftigte sind stark verunsichert. Sie wissen nicht, was im Fall einer Insolvenz auf sie zukommt. Themen wie Kündigungsfristen, Abfindungen, Insolvenzgeld, Arbeitszeitkonten, Betriebsstilllegung stehen im Fokus des Interesses.

Wir möchten Sie daher in diesem Leitfaden über das Insolvenzverfahren und insbesondere die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Fragen informieren.

Wir freuen uns, wenn diese Informationen für Sie nützlich sind.

Franz-Ludwig Danko

**KÜBLER**

Rechtsanwälte  
Insolvenzverwalter  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater

## Leitfaden: Firmeninsolvenz –

*Was bedeutet das für den Arbeitnehmer?*

### ■ Einleitung

Die Insolvenz ist für das Unternehmen und die Beschäftigten eine Zäsur. Die Leitung des Unternehmens wechselt auf den Insolvenzverwalter, der Betrieb oder Teile des Betriebs werden veräußert oder stillgelegt. Personalabbau ist in der Regel die unweigerliche Konsequenz. Seit der Einführung der Insolvenzordnung (InsO) steht immer häufiger statt der Zerschlagung des Unternehmens die Sanierung im Mittelpunkt der Tätigkeit des Insolvenzverwalters. In diesem Zusammenhang stellen sich eine Reihe von arbeitsrechtlichen Fragen, die wir Ihnen erläutern möchten. Dabei geht es im Wesentlichen um die Auswirkungen des Insolvenzverfahrens auf die Ansprüche der Beschäftigten. Zum besseren Verständnis der Zusammenhänge haben wir unseren Ausführungen einen groben Überblick über den Ablauf des Insolvenzverfahrens vorangestellt.

### ■ I. Der Ablauf des Insolvenzverfahrens

#### 1. Insolvenzeröffnungsverfahren

Das Insolvenzverfahren beginnt mit der Stellung des Insolvenzantrags. Antragsberechtigt ist jeder Gläubiger. Aber auch der Schuldner selbst kann einen Insolvenzantrag stellen. Aufgrund gesellschaftsrechtlicher Vorschriften kann der Schuldner sogar **verpflichtet** sein, einen Insolvenzantrag zu stellen (siehe Beispiel 1).

Das Insolvenzgericht kann nach der Stellung des Insolvenzantrags zunächst einen vorläufigen Insolvenzverwalter bestellen, der das Vermögen des Schuldners sichert. Ordnet das Insolvenzgericht dabei ein allgemeines Verfügungsverbot gem. § 21 Abs. 2 Nr. 2 1. Alt. InsO an, so übernimmt der vorläufige Verwalter automatisch die **Arbeitgeberstellung** im Betrieb. Es handelt sich dann um einen „**starken**“ **vorläufigen Insolvenzverwalter**.

Wird dagegen kein allgemeines Verfügungsverbot angeordnet, übernimmt der vorläufige Verwalter nicht ohne Weiteres die Arbeitgeberstellung. Er wird daher als „**schwacher**“ **vorläufiger Insolvenzverwalter** bezeichnet. Das Unternehmen bleibt zunächst Arbeitgeber, mit allen Befugnissen. Allerdings kann das Insolvenzgericht die rechtlichen Befugnisse des Unternehmens als Arbeitgeber ganz oder teilweise (z.B. für den Ausspruch von Kündigungen) beschränken, indem es einen Zustimmungsvorbehalt gemäß § 21 Abs. 2 Nr. 2 2. Alt. InsO anordnet. In diesem Fall sind alle Handlungen, die ohne die hierfür erforderliche Zustimmung des vorläufigen Verwalters vorgenommen werden, unwirksam (siehe Beispiel 2).

Der vorläufige Insolvenzverwalter erstellt ein **Gutachten**, in dem er dazu Stellung nimmt, ob ein Insolvenzgrund vorliegt, das Vermögen des Schuldners die Kosten des Verfahrens decken wird und Aussichten für die Fortführung des Unternehmens bestehen. Auf der Grundlage dieses Gutachtens entscheidet das Insolvenzgericht, ob das Insolvenzverfahren eröffnet wird oder nicht.

## 2. Insolvenzverfahren

Wird das Insolvenzverfahren eröffnet, übernimmt der Insolvenzverwalter die vollständige Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über die Insolvenzmasse. Er tritt damit kraft Gesetzes vollumfänglich in die **Arbeitgeberstellung** ein. Der Insolvenzverwalter hat dann z.B. das Direktionsrecht auszuüben, Urlaub zu genehmigen, Kündigungen auszusprechen, mit der Gewerkschaft über einen Sanierungstarifvertrag zu verhandeln oder mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich bzw. Sozialplan zu vereinbaren.

## 3. Unterscheidung zwischen Insolvenzgläubiger und Massegläubiger

Ob Gläubiger ihre Ansprüche gegen den insolventen Schuldner durchsetzen können, hängt wesentlich davon ab, zu welcher Gläubigergruppe sie gehören. Die Insolvenzordnung teilt die Gläubiger in zwei Gruppen ein: die **Insolvenzgläubiger** und die **Massegläubiger**. Maßgeblich für die Zuordnung ist, wann die Ansprüche der Gläubiger entstanden sind, **vor** oder **nach** der **Insolvenzeröffnung**. Sind die Ansprüche nach der Insolvenzeröffnung entstanden, sind sie Masseverbindlichkeiten und die Gläubiger sind vorab aus der Insolvenzmasse zu befriedigen. Sind die Ansprüche dagegen vor der Insolvenzeröffnung entstanden, sind sie Insolvenzforderungen und die Gläubiger erhalten erst dann Zahlungen, wenn alle Massegläubiger vollständig bedient sind. Insolvenzgläubiger erhalten daher häufig keine bzw. nur

### Beispiel 1:

*Wird eine GmbH zahlungsunfähig, so hat der Geschäftsführer gemäß § 64 GmbHG ohne schuldhaftes Zögern, spätestens aber drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit, die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen. Gleiches gilt, wenn sich eine Überschuldung der Gesellschaft ergibt. Für den Vorstand einer AG ergeben sich diese Pflichten aus § 92 AktG.*

### Beispiel 2:

*Das Insolvenzgericht hat angeordnet, dass Verfügungen des Schuldners nur mit Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters wirksam sind. Das insolvente Unternehmen kündigt dennoch ohne Zustimmung des vorläufigen Verwalters einem Arbeitnehmer. Die Kündigung ist gemäß §§ 24 Abs. 1, 81 Abs. 1 S. 1 InsO unwirksam.*

geringe Zahlungen. Für Arbeitnehmer bedeutet diese Trennung z.B. Folgendes: Die bis zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung entstandenen Vergütungsansprüche sind Insolvenzforderungen. Die Vergütungsansprüche, die nach der Insolvenzeröffnung entstehen, sind Masseforderungen.

**Ausnahme:** Hat das Insolvenzgericht einen starken vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt und haben die Arbeitnehmer während des Insolvenzverfahrens weiterhin gearbeitet, gelten auch ihre vor der Insolvenzeröffnung erarbeiteten Vergütungsansprüche als Masseverbindlichkeiten (§ 55 Abs. 2 S. 2 InsO).

## ■ II. Das Arbeitsrecht in der Insolvenz

Die Insolvenzordnung enthält arbeitsrechtliche Sonderbestimmungen, die vor allem dem Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und denen der sonstigen Gläubiger dienen.

### 1. Fortbestand des Arbeitsverhältnisses

Der Insolvenzeröffnungsantrag und die Insolvenzeröffnung selbst haben **keine Auswirkungen** auf den Bestand der Arbeitsverhältnisse. Nach § 108 Abs. 1 S. 1 InsO bestehen Arbeitsverhältnisse mit Wirkung für die Insolvenzmasse fort. Hieraus folgt, dass die Arbeitnehmer weiterhin ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und dafür ihre Vergütung verlangen können. Auch sonstige Rechte, wie z.B. der **Urlaubsanspruch** oder der Anspruch auf **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** bleiben bestehen. Gleiches gilt für alle weiteren im Arbeitsvertrag vereinbarten Leistungen, wie z.B. Gratifikationen, Prämien, Provisionen oder das Recht zur Nutzung eines Dienstwagens. Sobald die Insolvenzmasse jedoch nicht mehr zur Vergütung der Arbeitnehmer ausreicht, wird der Insolvenzverwalter die Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freistellen. Diese freigestellten Arbeitnehmer können, wenn sie sich arbeitsuchend gemeldet haben, **Arbeitslosengeld** gem. § 143 Abs. 3 S. 1 SGB III beziehen (sog. Gleichwohlgewährung) und sind dadurch finanziell abgesichert.

### 2. Rückständige Löhne – Insolvenzgeld und Vorfinanzierung

Rückständige Löhne, die innerhalb der letzten **drei Monate vor Insolvenzeröffnung** entstanden sind, können durch die Zahlung von Insolvenzgeld ausgeglichen werden. Dies setzt aber voraus, dass die Arbeitnehmer innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf die Zahlung von Insolvenzgeld stellen. Wird die Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgelehnt, läuft die Zweimonatsfrist ab dem Zeitpunkt, zu dem der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen wurde.

Das Insolvenzgeld wird in Höhe von **100% des Nettoarbeitsentgelts** – begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze (2009: West: 5.400 €, Ost: 4.550 €) – gezahlt. Zusätzlich zahlt die Agentur für Arbeit im Insolvenzgeldzeitraum die rückständigen Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die Krankenkassen.

Zum Nettoarbeitsentgelt gehört das laufende Entgelt. Bei **Einmalzahlungen** ist zu unterscheiden: Handelt es sich um zusätzliches Entgelt – z.B. ein 13. Monatsgehalt – ist es zu 3/12 zu berücksichtigen. Sollen die Einmalzahlungen ausschließlich die Betriebstreue belohnen, sind sie dann voll insolvenzgeldfähig, wenn alle wesentlichen Anspruchsvoraussetzungen im Insolvenzgeldzeitraum erfüllt wurden (siehe Beispiel 3).

Bei Gewinnbeteiligungen oder Tantiemen kommt es ebenfalls darauf an, ob die jeweiligen Ansprüche im Insolvenzgeldzeitraum erarbeitet wurden.

**Achtung:** Werden vor der Insolvenz des Unternehmens in **Sanierungstarifverträgen Lohnverzichtvereinbarungen** getroffen, so können diese nach einer aktuellen Entscheidung des Bundessozialgerichts bei drohender Insolvenz des Arbeitgebers von der Gewerkschaft mit der Wirkung gekündigt werden, dass die durch den Verzicht aufgelaufenen Lohnbestandteile für die Berechnung des Insolvenzgeldes zu berücksichtigen sind (BSG v. 4.3.2009 – B 11 AL 8/08 R).

Soll der Geschäftsbetrieb des insolventen Unternehmens im vorläufigen Insolvenzverfahren fortgeführt werden, wird der vorläufige Insolvenzverwalter in Zusammenarbeit mit einer Bank versuchen, das **Insolvenzgeld vorzufinanzieren**. Hierzu treten die Arbeitnehmer ihren monatlichen Entgeltanspruch an die Bank ab und erhalten daraufhin von dieser entsprechende Zahlungen. Die Bank wird Inhaber der Entgeltforderung und kann hierfür bei Insolvenzeröffnung Insolvenzgeld bei der Agentur für Arbeit beanspruchen. Die Agentur für Arbeit zahlt das Insolvenzgeld direkt an die Bank aus. Um Missbrauch zu verhindern, muss die Agentur für Arbeit der Vorfinanzierung gemäß § 188 Abs. 4 SGB III zustimmen.

Die Zahlung von **Insolvenzgeld und Kurzarbeit** schließen einander nicht aus. Soll Insolvenzgeld für Zeiträume gezahlt werden, in denen Kurzarbeit geleistet wird bzw. wurde, ändert sich für die betroffenen Arbeitnehmer praktisch nichts, da sie als Insolvenzgeld das für die Kurzarbeit zu zahlende Nettoentgelt erhalten. In der Gehaltsabrechnung wird lediglich ausgewiesen, in welcher Höhe das gezahlte Insolvenzgeld Kurzarbeitergeld enthält. In der Praxis kommt diese Konstellation in der Regel **nur** bei der Abrechnung vergangener Zeiträume vor. Ist der Dreimonatszeitraum noch nicht abgelaufen und wird das Insolvenzgeld vorfinanziert, wird die Kurzarbeit in der Regel beendet, um Liquiditätsvorteile durch die Insolvenzgeldvorfinanzierung nutzen zu können.

Zahlt das Unternehmen schon seit **mehr als drei Monaten** vor der Insolvenzeröffnung keine Löhne mehr, so kann hierfür **kein Insolvenzgeld** gezahlt werden. Den Arbeitnehmern bleibt nur die Möglichkeit, ihre Lohnfor-

### Beispiel 3:

*Im Unternehmen gibt es eine Regelung, wonach Arbeitnehmer bei einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit eine Anerkennungsprämie von 500 € erhalten. Am 1.5.2009 wird das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 1.4.2009 ist der Arbeitnehmer zehn Jahre im Unternehmen. Die Prämie von 500 € ist bei der Bemessung des Insolvenzgeldes zu berücksichtigen, da die Anspruchsvoraussetzungen im Insolvenzgeldzeitraum erfüllt wurden.*

derungen als **Insolvenzgläubiger** geltend zu machen.

**Ausnahme:** Wenn ein starker vorläufiger Insolvenzverwalter die Arbeitsleistung in Anspruch genommen hat, sind die offenen Vergütungsansprüche Masseforderungen.

### 3. Anfechtbarkeit von Lohnzahlungen

Der Insolvenzverwalter kann Handlungen, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vom Schuldner (Arbeitgeber) vorgenommen worden sind und die **Insolvenzgläubiger benachteiligen, anfechten** (§§ 129 ff. InsO). Was durch eine anfechtbare Handlung aus dem Vermögen des Schuldners veräußert, weggegeben oder aufgegeben worden ist, muss gemäß § 143 InsO zur Insolvenzmasse **zurückgewährt** werden.

Die **Anfechtung** von Lohnzahlungen kommt grundsätzlich **nicht in Betracht**, weil die Lohnzahlungen Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers sind und der Arbeitnehmer keinen Einblick in die Vermögensverhältnisse des Arbeitgebers hat. Es handelt sich damit typischerweise um Bargeschäfte gemäß § 142 InsO. Nur wenn die Lohnzahlung zeitversetzt mit **mehr als 30 Tagen Rückstand** erfolgt, liegt kein Bargeschäft im Sinne der Insolvenzordnung mehr vor. Für die Prüfung einer Anfechtung ist dann weiter wie folgt zu unterscheiden:

Bei Lohnzahlungen innerhalb von drei Monaten vor Insolvenzeröffnung kann eine Anfechtung nur erfolgen, wenn der Arbeitnehmer die **Zahlungsunfähigkeit** des Arbeitgebers **kannte**. In der Regel wird die Anfechtung scheitern, weil der Arbeitnehmer in der Krise nicht verpflichtet ist, sich über die Vermögenslage des Unternehmens zu erkundigen (BGH v. 19.02.2009 – IX ZR 62/08). Etwas anderes gilt nur für Mitarbeiter mit besonderen Kenntnissen, etwa leitende Angestellte, die um die Liquiditäts- und Zahlungslage des Unternehmens wissen, oder wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die prekäre Situation des Unternehmens aufgeklärt oder zu **Stundung** oder **Lohnverzicht** aufgefordert hat.

Außerhalb des Drei-Monats-Zeitraums sind Lohnanfechtungen nur in Ausnahmefällen denkbar. Hierfür müsste der Insolvenzverwalter dem Arbeitnehmer die Kenntnis der drohenden Zahlungsunfähigkeit und des **Gläubigerbenachteiligungsvorsatzes** seines Arbeitgebers nachweisen, was ihm kaum gelingen dürfte.

Kann ausnahmsweise eine wirksame Anfechtung erfolgen, haftet der Arbeitnehmer auf Rückzahlung des Lohns. Er kann sich nicht auf Entreicherung berufen (§ 143 Abs. 1 S. 2 InsO). Bei der Zwangsvollstreckung muss der Insolvenzverwalter die Pfändungsgrenzen des § 850c ZPO zu beachten. Der Anfechtungsprozess ist vor den Arbeitsgerichten zu führen (BAG v. 27.2.2008 – 5 AZB 43/07).

#### 4. Kündigungen von Arbeitnehmern

##### a) Verkürzung von Kündigungsfristen

Durch § 113 InsO werden die Kündigungsfristen im Interesse eines beschleunigten Personalabbaus verkürzt. Es gilt danach **bei einer** ordentlichen Kündigung eine Höchstfrist von **drei Monaten** zum Monatsende, auch wenn an sich gesetzlich oder arbeits- bzw. tarifvertraglich längere Kündigungsfristen gelten würden (siehe Beispiel 4).

Der Arbeitnehmer kann wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 113 S. 3 InsO einen Schadensersatzanspruch gegen den Insolvenzverwalter geltend machen. Dieser Schadensersatzanspruch ist als Insolvenzforderung zur Tabelle anzumelden. In unserem Beispiel wäre dies das entgangene Monatsgehalt für Juli 2009.

Nach § 113 InsO ist eine Kündigung auch dann möglich, wenn die ordentliche Kündigung **vertraglich** (arbeitsvertraglich/tarifvertraglich) ausgeschlossen ist. Der **gesetzliche** Sonderkündigungsschutz (z.B. bei Betriebsräten, Schwangerschaft, Elternzeit) bleibt aber aufrechterhalten. Der Insolvenzverwalter muss in diesen Fällen zunächst die erforderlichen behördlichen Genehmigungen einholen, bevor er die Kündigungen aussprechen darf.

##### b) Sonderfall: Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer in der Insolvenz

Vor der Kündigung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern ist auch in der Insolvenz die **Zustimmung des Integrationsamts** erforderlich. Das Integrationsamt entscheidet über die Erteilung der Zustimmung im Regelfall nach pflichtgemäßem Ermessen (§ 85 SGB IX). Das Ermessen wird jedoch in zwei Fällen eingeschränkt:

###### aa)

So hat das Integrationsamt in der Insolvenz die Zustimmung zu erteilen, wenn der betroffene Arbeitnehmer in der **Namensliste** eines zwischen Verwalter und Betriebsrat geschlossenen Interessenausgleichs benannt ist, die **Schwerbehindertenvertretung** beim Zustandekommen des Interessenausgleichs beteiligt worden ist, anteilmäßig nicht mehr Schwerbehinderte entlassen werden als andere Arbeitnehmer und die Gesamtzahl der weiterbeschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer zur Erfüllung der Beschäftigungsquote ausreicht (§ 89 Abs. 3 SGB IX). Die Vorschrift zielt vor allem auf solche Fälle ab, in denen zwar ein Insolvenzverfahren eröffnet ist, aber **Sanierungschancen** unter Abbau von Arbeitsplätzen bestehen.

###### bb)

Wird der Betrieb **eingestellt** oder **aufgelöst**, hat das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung zu erteilen, wenn dem schwerbehinderten Arbeitnehmer noch für eine Zeit von mindestens drei Monaten nach dem Tag der Kündigung Arbeitsentgelt gezahlt wird (§ 89 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Diese

#### Beispiel 4:

*Der Arbeitnehmer ist seit zehn Jahren im Unternehmen beschäftigt. Seine gesetzliche Kündigungsfrist beträgt gemäß § 622 Abs. 2 Nr. 4 BGB vier Monate zum Monatsende. Am 1.3.2009 wurde das Insolvenzverfahren über das Unternehmen eröffnet. Am 15.3.2009 entscheidet sich der Insolvenzverwalter zur Kündigung des Arbeitnehmers. Die Kündigungsfrist verkürzt sich gemäß § 113 InsO von vier auf drei Monate. Der Arbeitnehmer kann also zum 30.6.2009 gekündigt werden.*

Regelung führt dazu, dass die Integrationsämter einer Kündigung wegen Betriebsstilllegung nur unter diesen Voraussetzungen zustimmen. Dadurch werden Schwerbehinderte deutlich besser gestellt als andere Arbeitnehmer. Diese Verwaltungspraxis ist bei einer **insolvenzbedingten vollständigen Stilllegung** des Betriebs aber **unrechtmäßig**. Denn in einem solchen Fall ist jede andere Entscheidung als die Erteilung der Zustimmung zur Kündigung ermessensfehlerhaft (OVG Brandenburg v. 17.10.2003 – 4 B 59/03). Damit dürfen auch keine besonderen Auflagen für den Arbeitgeber verbunden werden. Eine Auflage kommt nur in Betracht, wenn der Verwalter die Zahlung von drei weiteren Monatsgehältern bei Antragstellung zusagt oder mit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer vereinbart hat.

#### c) Vorliegen von Kündigungsgründen

§ 113 InsO schafft allerdings keinen eigenständigen insolvenzspezifischen Kündigungsgrund. Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, müssen die gesetzlich normierten **Kündigungsgründe** vorliegen. Die Kündigung muss also betriebsbedingt, verhaltensbedingt oder personenbedingt begründet sein. In der Regel werden Kündigungen im Insolvenzverfahren aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen. Allerdings stehen den Betriebsparteien – Betriebsrat und Insolvenzverwalter – Möglichkeiten zur Modifikation des gesetzlichen Kündigungsschutzes offen (siehe hierzu III. 4.).

#### d) Abfindungen

Wird ein Arbeitnehmer gekündigt, hat er grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Abfindung. Ein solcher Anspruch kann nur unter besonderen Voraussetzungen entstehen. So kann sich ein Anspruch auf eine Abfindung aus einem Sozialplan ergeben (siehe hierzu III. 3.). Zudem gibt § 1a KSchG dem Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Kündigung eine Abfindung zuzusagen, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet.

#### e) Massenentlassungen

Gemäß § 17 KSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Agentur für Arbeit **Anzeige zu erstatten**, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
  2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern, 10 % oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
  3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer
- innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.

Unter einer „**Entlassung**“ i.S.v. § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG ist nach der Rechtsprechung des EuGH der **Ausspruch der Kündigung** zu verstehen. Ge-

mäß § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG stehen Aufhebungsverträge und andere Beendigungstatbestände einer Entlassung gleich, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst wurden. Hingegen werden fristlose Entlassungen bei der Berechnung der Schwellenwerte nicht berücksichtigt (§ 17 Abs. 4 S. 2 KSchG).

Bei einer Insolvenz des Unternehmens trifft die Pflicht zur Massenentlassungsanzeige den Insolvenzverwalter. Nach § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG hat der Insolvenzverwalter den Betriebsrat über die anzeigepflichtigen Entlassungen zu informieren. Insolvenzverwalter und Betriebsrat haben die Möglichkeit darüber zu beraten, wie Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern sind. Am Ende dieser Beratungen steht die Stellungnahme des Betriebsrats zu den beabsichtigten Entlassungen, die nach § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG der Agentur für Arbeit zusammen mit der Massenentlassungsanzeige zu übermitteln ist. Im Insolvenzverfahren kann die Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 125 Abs. 2 InsO auch durch einen Interessenausgleich mit Namensliste ersetzt werden. In diesem Fall ist der Interessenausgleich an die Agentur für Arbeit zu übermitteln.

Gibt der Betriebsrat keine Stellungnahme ab, so reicht es, wenn der Insolvenzverwalter glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat. Der Insolvenzverwalter muss dann den Stand der Beratungen gegenüber der Agentur für Arbeit darlegen.

Verstößt der Insolvenzverwalter gegen die Pflicht zur Massenentlassungsanzeige, sind die ausgesprochenen **Kündigungen unwirksam**.

## 5. Altersteilzeiter

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sind arbeitsrechtlich wie sonstige (Teilzeit-) Arbeitsverhältnisse zu bewerten und bleiben damit ebenfalls aufrechterhalten. Wird Altersteilzeit im Blockmodell geleistet und befindet sich der Arbeitnehmer bei Insolvenzeröffnung in der Freistellungsphase, muss der Insolvenzverwalter die Vergütung nicht mehr fortzahlen. Die Entgeltansprüche sind wegen ihrer Vorleistung in der Arbeitsphase einfache Insolvenzforderungen. Bei Arbeitnehmern, deren Freistellungsphase nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens beginnt, gilt: Soweit die Arbeitnehmer noch für den Insolvenzverwalter gearbeitet haben, sind ihre für die Freistellungsphase erarbeiteten Entgeltansprüche Masseforderungen. Die entsprechenden Zahlungen durch den Insolvenzverwalter erfolgen dann ab dem Beginn der Freistellungsphase.

Allerdings sollten die vom Insolvenzverwalter nicht als Masseforderungen zu erfüllenden Forderungen besonders gegen Insolvenz gesichert sein. Denn der (nun insolvente) Arbeitgeber war gem. § 8a ATG zur **Insolvenz-sicherung** des fälligen Altersteilzeitentgelts einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Sozialversicherungsbeitrag **verpflichtet**. Diese besondere Insolvenzsicherungspflicht bei Altersteilzeit soll den Arbeitnehmer vor Verlust seiner vorgearbeiteten Vergütungsansprüche schützen. Im

Fall der Insolvenz erfüllt dann der Sicherungsgeber die Ansprüche des Arbeitnehmers.

Eine betriebsbedingte Kündigung des Altersteilzeiters ist in der Freistellungsphase nicht (mehr) möglich.

## 6. Arbeitszeitkonten – Abgeltung von Überstunden

Die Insolvenz des Arbeitgebers ist auch eine Zäsur für Guthaben/Überstunden auf Arbeitszeitkonten. Die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten **Guthabenstunden** stellen **Insolvenzforderungen** dar, die beim Insolvenzverwalter zur Tabelle anzumelden sind.

Ähnlich wie bei der Altersteilzeit besteht für die Absicherung von Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten in Form von sog. **Langzeitkonten** aber eine **Insolvenzsicherungspflicht**. Hierbei handelt es sich um Arbeitszeitkonten, auf denen über längere Zeiträume Arbeitszeit angespart wird, um dem Arbeitnehmer längere bezahlte Freistellungen oder einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Gemäß § 7e SGB IV haben die Arbeitsvertragsparteien für solche Konten Vorkehrungen zu treffen, damit das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto einschließlich des hierauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Sozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers geschützt ist. Der Sicherungsgeber erfüllt dann im Fall der Insolvenz die Ansprüche der Arbeitnehmer. Anders als bei der Sicherung der Altersteilzeitguthaben ist hier zudem ausdrücklich geregelt, dass der Arbeitgeber dafür haftet, wenn es aufgrund nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einem Verlust des Wertguthabens kommt (§ 7e Abs. 7 SGB IV).

Gesetzlich nicht besonders gegen Insolvenz geschützt sind aber sonstige Arbeitszeitkonten, d.h. insbesondere die Masse der Arbeitszeitkonten, die zum Ziel die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen haben (z.B. die weit verbreiteten Gleitzeitkonten).

Soll das Arbeitszeitkonto auch nach Insolvenzeröffnung weitergeführt werden, muss es auf Null gestellt werden; sammelt der Arbeitnehmer nach Insolvenzeröffnung dort weitere Guthabenstunden an, muss der Insolvenzverwalter diese als Masseverbindlichkeit vergüten oder entsprechende Freizeit gewähren.

## 7. Der Verkauf des Unternehmens in der Insolvenz

Der Insolvenzverwalter kann versuchen, das Unternehmen als Ganzes oder Teile des Unternehmens zu verkaufen. Gelingt dies, kann es sich um einen **Betriebsübergang** gem. § 613a BGB handeln. Das bedeutet für die Arbeitnehmer, dass ihre Arbeitsverhältnisse kraft Gesetzes auf den Erwerber als neuen Arbeitgeber übergehen (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB). Die Arbeitnehmer

des insolventen Unternehmens werden also automatisch Arbeitnehmer des Erwerbers mit allen Rechten und Pflichten. Der Insolvenzverwalter oder der Erwerber müssen die Arbeitnehmer hierüber informieren. Die Arbeitnehmer können gem. § 613a Abs. 6 BGB dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach der Unterrichtung über den Betriebsübergang widersprechen und bleiben dann weiterhin Arbeitnehmer ihres insolventen Arbeitgebers. In der Regel werden diese Arbeitnehmer aber dann wegen des Wegfalls ihres Arbeitsplatzes betriebsbedingt gekündigt.

Besonderheiten bestehen für den Erwerber bei der Haftung für Verbindlichkeiten des erworbenen Unternehmens. In Abweichung von § 613a Abs. 2 BGB haftet der neue Arbeitgeber nur für solche Ansprüche, die seit der Insolvenzeröffnung entstanden sind. Alle vorher entstandenen Ansprüche sind (nur) Insolvenzforderungen, für die der neue Arbeitgeber **nicht** einzustehen hat.

Trotz dieser Haftungserleichterungen gelten die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs – Übergang der Arbeitsverhältnisse – als erhebliches **Sanierungshindernis**. Der Erwerber muss z.B. auch Arbeitnehmer übernehmen, die er nicht benötigt. Baut er nach dem Erwerb des Betriebs Personal ab, muss er mit Kündigungsschutzklagen rechnen. Um zu verhindern, dass Erwerber allein wegen dieser Risiken vom Kauf eines insolventen Unternehmens Abstand nehmen, enthält die Insolvenzordnung in § 128 für die Betriebsveräußerung eine Besonderheit: Der Insolvenzverwalter hat die Möglichkeit, mit Hilfe insolvenzrechtlicher Sonderbestimmungen ein **Sanierungskonzept des Betriebserwerbers** vor Betriebsveräußerung durchzusetzen. Sieht das Konzept des Erwerbers z.B. vor, den Betrieb mit deutlich weniger Personal fortzuführen, so kann der Insolvenzverwalter die erforderlichen Kündigungen bereits vor der Betriebsveräußerung aussprechen. Die Wirksamkeit dieser Kündigungen richtet sich dann nach dem Prüfungsmaßstab der §§ 125, 126 InsO (siehe hierzu III. 4). Der Arbeitnehmer kann gemäß § 128 Abs. 2 InsO gegen die Kündigung auch nicht mehr einwenden, dass sie wegen des Betriebsübergangs erfolge. Die Regelung des § 128 InsO stellt daher eine wertvolle **Sanierungshilfe** dar.

## 8. Zeugnis

Jeder Arbeitnehmer hat gemäß § 109 GewO bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann auch verlangen, dass im Zeugnis Angaben zu Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers enthalten sind.

Dieser Zeugnisanspruch besteht auch in der Insolvenz. Endet das Arbeitsverhältnis vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens, muss der insolvente Arbeitgeber das Zeugnis ausstellen, wenn kein starker vorläufiger Insolvenzverwalter bestellt wurde. Ist aber ein starker vorläufiger Insolvenzverwalter bestellt worden, trifft ihn auch die Pflicht zur Zeugniserteilung. Endet das Arbeitsverhältnis nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, muss immer der Insolvenzverwalter das Zeugnis ausstellen.

## ■ III. Betriebsverfassungsrecht im Insolvenzverfahren

### 1. Das Amt des Betriebsrats

Durch die Insolvenzeröffnung bleibt der Betrieb als organisatorische Einheit zunächst bestehen. Das Amt des **Betriebsrats** wird von der **Insolvenz nicht berührt**. Der Betriebsrat behält seine Rechte, sein Verhandlungspartner ist aber nun der Insolvenzverwalter. Unter anderem ergeben sich deshalb bei Verstößen des Insolvenzverwalters gegen seine Pflichten aus dem BetrVG die gleichen rechtlichen Konsequenzen wie bei Verstößen durch den Arbeitgeber (z.B. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats, Unwirksamkeit der getroffenen Maßnahme).

Über seine Rechte aus der Betriebsverfassung hinaus hat der Betriebsrat im Insolvenzverfahren aber noch **besondere Beteiligungsrechte**: Gemäß § 156 Abs. 2 S. 1 InsO ist ihm im Berichtstermin Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Gemäß § 218 Abs. 3 InsO ist er zur beratenden Mitwirkung bei der Aufstellung eines Insolvenzplans berechtigt, zum ausgearbeiteten Plan kann er Stellung nehmen (§ 232 Abs. 1 Nr. 1 InsO). Zum Erörterungs- und Abstimmungstermin ist der Betriebsrat gemäß § 235 Abs. 3 S. 1 InsO besonders zu laden. Ein Mitglied des Betriebsrats kann in den Gläubigerausschuss aufgenommen werden.

Kommt es in der Insolvenz zur Spaltung des Betriebs oder zur Stilllegung, hat der Betriebsrat ein Übergangs- bzw. Restmandat gem. §§ 21 a, b BetrVG.

### 2. Fortbestand und Kündigung von Betriebsvereinbarungen

Die Insolvenz des Unternehmens hat keine Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen. So bleiben z.B. Schichtpläne weiter in Kraft. Die Insolvenzordnung enthält allerdings vereinfachte **Kündigungsmöglichkeiten** für solche Betriebsvereinbarungen, die die Insolvenzmasse belasten. Diese Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 120 Abs. 1 S. 2 InsO mit einer Höchstfrist von **drei Monaten** ordentlich kündbar. Dies gilt auch dann, wenn in der Betriebsvereinbarung eine längere Kündigungsfrist vereinbart oder die Kündigung ausgeschlossen ist. Gilt dagegen eine kürzere Kündigungsfrist, so ist diese maßgeblich (siehe Beispiel 5).

Die Regelung des § 120 InsO gilt für Einzel- und für Gesamtbetriebsvereinbarungen. Bei **Konzernbetriebsvereinbarungen** ist § 120 InsO nicht anzuwenden, da das Konzernverhältnis in der Insolvenz endet und Konzernbetriebsvereinbarungen schon deshalb nicht mehr gelten. In der Insolvenz des herrschenden Unternehmens fallen Konzernbetriebsvereinbarungen vollständig weg, in der Insolvenz des beherrschten Unternehmens fallen die Konzernbetriebsvereinbarungen für dieses Unternehmen weg.

#### Beispiel 5:

*Das Unternehmen hat sich in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zum Betrieb einer Kantine verpflichtet. Diese Betriebsvereinbarung ist am 1.1.2005 abgeschlossen worden und läuft bis zum 31.12.2010. Die Kündigung während dieses Zeitraums ist ausgeschlossen. Am 1.3.2009 wird das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter kann trotz des vereinbarten Ausschlusses der Kündigung bis zum 31.12.2010 die Betriebsvereinbarung sofort mit einer Frist von drei Monaten kündigen.*

Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, kommt es für die **Rechtslage nach Ablauf der Kündigungsfrist** darauf an, ob es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung oder um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung handelte. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Sie wirkt nicht nach. § 77 Abs. 6 BetrVG gilt nur für erzwingbare Betriebsvereinbarungen. Allerdings steht es den Betriebsparteien frei, auch bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen die **Nachwirkung** zu vereinbaren. Dies würde nun aber in der Insolvenz dazu führen, dass der Verwalter die Betriebsvereinbarung zwar kündigen kann, aber wegen der Nachwirkung die Leistung zunächst weiter erbringen müsste. Die Insolvenzordnung will aber gerade verhindern, dass die Insolvenzmasse unnötig belastet wird. Deshalb erfasst das insolvenzspezifische **Sonderkündigungsrecht** des § 120 InsO auch die **Nachwirkungsklausel**. Die freiwillige Betriebsvereinbarung fällt also nach Ablauf der Kündigungsfrist weg.

Erzwingbare Betriebsvereinbarungen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten wirken dagegen kraft Gesetzes gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Diese gesetzliche Nachwirkung kann der Insolvenzverwalter nicht mit der Kündigung beseitigen. Er muss also nach der Kündigung den **Neuabschluss** einer Betriebsvereinbarung erreichen, ggf. im Wege eines Einigungsstellenverfahrens.

Bei Betriebsvereinbarungen, die aus einem mitbestimmungspflichtigen und einem mitbestimmungsfreien Teil bestehen (sog. teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen), ist genau zu prüfen, für welche Regelung die Nachwirkung eintritt und wo kein Raum für eine Nachwirkung ist (siehe Beispiel 6).

### 3. Interessenausgleich und Sozialplan

Die Insolvenz eines Unternehmens zieht in der Regel **Rationalisierungsmaßnahmen** nach sich, die zu einer sog. Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG führen. Der Betriebsrat hat bei Betriebsänderungen mitzubestimmen. Dies bedeutet, dass der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat über das „Ob“ und das „Wie“ der geplanten Maßnahmen verhandeln muss. Kommt es zu einer Einigung, wird dies als **Interessenausgleich** bezeichnet. Allerdings sind diese Verhandlungen mit dem Betriebsrat oft zeitraubend. Die Insolvenzordnung enthält daher zur **Beschleunigung** des Interessenausgleichsverfahrens in § 122 InsO ergänzende Regelungen. Der Insolvenzverwalter ist berechtigt, Betriebsänderungen auch ohne Abschluss eines Interessenausgleichs vorzunehmen, wenn nicht innerhalb von drei Wochen nach Beginn der Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. der Aufforderung zu Verhandlungen eine Einigung mit dem Betriebsrat zustande kommt. Der Insolvenzverwalter kann also die geplanten Rationalisierungsmaßnahmen zügig umsetzen.

Um die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen können, auszugleichen, können Insolvenzverwalter und Betriebsrat einen **Sozialplan** abschließen. Ein Sozialplan regelt meist die Zahlung von Abfindungen an die entlassenen Arbeitnehmer. Für den Sozialplan gelten neben den allgemeinen Regelungen der §§ 112,

#### Beispiel 6:

*Im Unternehmen gibt es als freiwillige Leistung Erfolgsprämien. Hinsichtlich des Betrages, den das Unternehmen für diese Prämien zur Verfügung stellt, hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen. Allerdings sind die Verteilungsgrundsätze für die Prämie – also welcher Arbeitnehmer unter welchen Voraussetzungen die Prämie erhält – gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Das Unternehmen hat daher die Prämiengewährung in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Will der Insolvenzverwalter die Prämienzahlung komplett einstellen, kann er dies mitbestimmungsfrei durchsetzen, es besteht auch kein Raum für eine Nachwirkung. Will der Insolvenzverwalter dagegen nur die Verteilungsgrundsätze ändern, unterliegt dies der Mitbestimmung. Insoweit wirkt die Betriebsvereinbarung nach der Kündigung nach.*

112a BetrVG die insolvenzrechtlichen Sondervorschriften der §§ 123, 124 InsO.

Grundsätzlich regeln die Betriebsparteien selbst, welche Beträge sie für die Abfindung der entlassenen Arbeitnehmer im Sozialplan bereitstellen wollen. Für Sozialpläne in der Insolvenz besteht aber gemäß § 123 Abs. 1 InsO für die Höhe der Abfindungen eine **absolute Grenze von zweieinhalb Monatsverdiensten**. Da diese Ansprüche aus der Insolvenzmasse befriedigt werden, darf aber gemäß § 123 Abs. 2 S. 2 InsO nur höchstens **ein Drittel der Masse** für die Sozialplanforderungen verwendet werden (Ausnahmen gelten, wenn ein Insolvenzplan zustande kommt). Sozialplanforderungen sind **Masseforderungen** (§ 123 Abs. 2 S. 1 InsO).

Wurde ein Sozialplan schon **vor** Insolvenzeröffnung begründet, können Forderungen hieraus nur als Insolvenzforderung schriftlich zur Tabelle angemeldet werden. Sozialpläne, die in den letzten drei Monaten vor Insolvenzeröffnung abgeschlossen wurden, können sowohl vom Insolvenzverwalter als auch vom Betriebsrat widerrufen werden. Geschieht dies, entfallen rückwirkend alle Ansprüche aus dem Sozialplan. Es kann dann ein neuer Sozialplan abgeschlossen werden. Dies hat den Vorteil, dass dieser neu abgeschlossene Sozialplan im Insolvenzverfahren Masseverbindlichkeiten begründet und die Arbeitnehmer die vereinbarten Abfindungen auch erhalten.

§ 113 BetrVG (Anspruch der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich, wenn pflichtwidrig kein Interessenausgleich verhandelt bzw. ohne wichtigen Grund von einem Interessenausgleich abgewichen wurde) findet auch im Insolvenzverfahren Anwendung.

#### 4. Modifikation des Kündigungsschutzes

§ 125 InsO gibt den Betriebsparteien die Möglichkeit, den allgemeinen gesetzlichen Kündigungsschutz zu modifizieren. Betriebsrat und Insolvenzverwalter können in einem Interessenausgleich die Arbeitnehmer, die gekündigt werden sollen, namentlich bezeichnen (sog. **Interessenausgleich mit Namensliste**). Der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer, die auf der Namensliste stehen, wird damit eingeschränkt. Denn es wird kraft Gesetzes vermutet, dass die Kündigung dieser Arbeitnehmer betriebsbedingt begründet ist.

Außerdem kann die Sozialauswahl der Arbeitnehmer nur im Hinblick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten und insoweit auch nur auf **grobe Fehlerhaftigkeit** nachgeprüft werden. Eine grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl ist dabei gem. § 125 InsO jedenfalls dann nicht gegeben, wenn eine **ausgewogene Personalstruktur** im Unternehmen **erhalten** oder **geschaffen** wird. Dies ist ein wichtiges Instrument, um ggf. personalpolitische Fehler der Vergangenheit zu korrigieren und damit die Fortführung des Unternehmens zu ermöglichen.

Hat der Betrieb keinen Betriebsrat oder gelingt es dem Insolvenzverwalter nicht, innerhalb von drei Wochen nach Aufnahme der Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. nach schriftlicher Aufforderung hierzu, einen Interessenausgleich abzuschließen, so kann der Insolvenzverwalter gemäß § 126 InsO beim Arbeitsgericht beantragen festzustellen, dass die Kündigung von namentlich benannten Arbeitnehmern durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und sozial gerechtfertigt ist. Das Arbeitsgericht kann die soziale Auswahl nur im Hinblick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten nachprüfen. Der Insolvenzverwalter kann auf diesem Wege ein ähnliches Ergebnis erzielen wie mit einem Interessenausgleich mit Namensliste. Allerdings ist der Prüfungsmaßstab des Arbeitsgerichts nicht auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt und es kann auf diesem Weg keine ausgewogene Personalstruktur geschaffen werden, wie dies bei § 125 InsO für den Interessenausgleich mit Namensliste möglich ist.

Keine Besonderheiten gelten im Hinblick auf die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat gem. § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung anzuhören. Das bedeutet, dass das Anhörungsverfahren für jede einzelne Kündigung durchzuführen ist. Dies gilt auch bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste.

Auch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens genießen **Betriebsratsmitglieder** weiterhin den besonderen Kündigungsschutz gem. § 15 KSchG. Gemäß § 15 Abs. 4, 5 KSchG ist die Kündigung eines Betriebsrats allerdings im Fall der Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung möglich, jedoch frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung.

## ■ IV. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG)

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG) können Arbeitnehmer, die im insolventen Unternehmen nicht mehr weiterbeschäftigt werden können, übernehmen und mithilfe von Mitteln der Bundesagentur für Arbeit fördern. Ziel ist es, durch Qualifizierung möglichst schnell eine **Anschlussbeschäftigung** für diese Arbeitnehmer zu finden. Für den Wechsel der Arbeitnehmer muss der Insolvenzverwalter die Arbeitsverträge der betroffenen Arbeitnehmer beenden – i.d.R. durch Aufhebungsvertrag –, damit diese anschließend mit der BQG einen neuen Arbeitsvertrag schließen können. In der Regel werden die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im insolventen Unternehmen und der Abschluss des neuen Arbeitsvertrags mit der BQG in einem einheitlichen Vertrag geregelt (sog. dreiseitiger Vertrag). Die Arbeitnehmer, die in die BQG überwechseln, erhalten für die Dauer von bis zu 12 Monaten **Transferkurzarbeitergeld** nach § 216b SGB III.

## ■ V. Betriebliche Altersversorgung

Betriebsrentner bekommen im Fall der Insolvenz ihres ehemaligen Arbeitgebers ihre Betriebsrente vom Pensionssicherungsverein (PSV) weitergezahlt. Der PSV ist eine Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft zum Schutz der betrieblichen Altersversorgung bei Insolvenz des Arbeitgebers. Er übernimmt im Fall der Insolvenz die Versorgung aller Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Betriebsrente haben. Der PSV tritt auch für rückständige Renten bis zu zwölf Monaten vor dem Insolvenztichtag ein. Außerdem steht er für alle kraft Gesetzes unverfallbaren Versorgungsanwartschaften der Arbeitnehmer ein, die noch keine Betriebsrentner sind, selbst wenn sie aus dem insolventen Unternehmen bereits ausgeschieden sind. Die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften richtet sich nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

© Franz-Ludwig Danko

# KÜBLER

Rechtsanwälte  
Insolvenzverwalter  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater

### IMPRESSUM

#### Herausgeber:

Dr. Franz-Ludwig Danko  
Kübler GbR  
Paul-Ehrlich-Str. 57  
60596 Frankfurt

**Dr. Franz-Ludwig Danko** ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 50 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an über 20 Standorten tätig.

#### Redaktion:

Dr. Franz-Ludwig Danko, Steffen Schöne, Jens Cramer

#### Haftungsausschluss

Die Inhalte dieses Leitfadens dienen der Erstinformation. Sie ersetzen keinen Rechtsrat. Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Die Haftung des Herausgebers oder der Autoren ist daher ausgeschlossen.

#### Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko  
KÜBLER GbR  
Tel. 069 - 71 37 98-30  
Fax 069 - 71 37 98-33  
frankfurt@kuebler-gbr.de  
Internet:  
kuebler-gbr.de