

## **Auch in einer Insolvenz gelten für Arbeitnehmer die gängigen Regeln des Kündigungsschutzes**

Von Tobias Werner, Weigelt + Ziegler Rechtsanwälte, [www.weigelt-ziegler.de](http://www.weigelt-ziegler.de)

Ist ein Unternehmen leite, wird bei ausreichenden Erfolgchancen ein Insolvenzverfahren eingeleitet. Es ermöglicht den Fortgang des Geschäftsbetriebs parallel zu Sanierungsbemühungen des eingesetzten Insolvenzverwalters. Er sucht nach neuen Investoren und Abnehmern der Produkte.

Insolvenzverwalter machen auch vor dem Personalbestand nicht halt. Meist sind die Restrukturierungsmaßnahmen mit einem gehörigen Jobabbau verbunden. Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens an sich ist allerdings noch kein Kündigungsgrund. Zudem muss der Insolvenzverwalter in seiner Eigenschaft als neuer Arbeitgeber grundsätzlich den allgemeinen Kündigungsschutz beachten. In der Regel darf er eine Kündigung nur dann aussprechen, wenn die klassischen Gründe dies rechtfertigen. In Unternehmen mit mehr als zehn vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern sind dies Gründe, die in der Person, im Verhalten oder im Betrieb bedingt sind. In kleineren Unternehmen ist die Kündigung nicht einmal daran gebunden.

Meist wird es bei Insolvenzen zur Stilllegung einzelner Betriebsteile oder der Schließung ganzer Abteilungen kommen. Hier kann der Insolvenzverwalter die Betriebsbedingtheit relativ eindeutig begründen. Doch auch in der Insolvenz ist eine Kündigung nur dann wirksam, wenn die Sozialauswahl beachtet wurde und der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt wurde.

Kündigt der Insolvenzverwalter betriebsbedingt, kann er nach der Insolvenzverordnung auf eine verkürzte Kündigungsfrist von längstens drei Monaten zurückgreifen. Verkürzte Kündigungsfristen gelten auch für Betriebsvereinbarungen. Sie sehen oft zahlreiche Leistungen vor, die die Insolvenzmasse zusätzlich belasten.

Als Alternative zur drohenden Kündigung bieten manche Insolvenzverwalter den Wechsel in eine Transfergesellschaft an. Nicht selten locken sie mit Prämienzahlungen. Mitarbeiter, die sich so entscheiden, profitieren zudem von umfangreichen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung und Qualifizierung, vor allem aber vom Transferkurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit. Den Wechsel in eine Transfergesellschaft sollte sich der Arbeitnehmer trotz aller Chancen gut überlegen. Die Beschäftigung in der Transfergesellschaft ist befristet, in der Regel auf ein oder zwei Jahre. Das laufende Arbeitsverhältnis wird durch den Wechsel unwiderruflich beendet, ein Wechsel zurück ist später unmöglich, auch wenn die Sanierung des Insolvenz-Verwalters von Erfolg gekrönt sind und das Ex-Unternehmen wieder gesundet.