

# **Übertragende Sanierung in der Insolvenz**

*Dr. Bertram Zwanziger*

*Richter am Bundesarbeitsgericht*

## **I. Einleitung**

Die übertragende Sanierung ist – auch nach den Vorstellungen des historischen Gesetzgebers der InsO<sup>1</sup> - eine Möglichkeit das insolvenzrechtliche Verfahrensziel, nämlich die gemeinschaftliche Gläubigerbefriedigung (§ 1 Satz 1 InsO), zu erreichen. Der Weg dahin ist dann die Sanierung des Betriebes oder eines Betriebsteiles und die Veräußerung zugunsten der Masse. Das wirft Fragen – auch - arbeitsrechtlicher Art auf. Der Schwerpunkt der Probleme liegt im Grenzbereich von betriebsbedingter Kündigung und Betriebsübergang. Den damit in Zusammenhang stehenden Fragen wird hier nachgegangen.

## **II. Ausgestaltung des Betriebsübergangs**

### **1. Eingeschränkte Geltung von § 613a BGB**

Es gilt, verdeutlicht durch § 128 InsO, dies eindeutig voraussetzt: § 613a BGB, die viel gescholtene Regelung über den Betriebsübergang, ist auch in der Insolvenz anwendbar. Damit tritt der Erwerber in die zum Veräußerer bestehenden Arbeitsverhältnisse ein (§ 613a Abs. 1 BGB). Das sind hier die mit Wirkung für die Masse fortbestehenden Arbeitsverhältnisse die zum Insolvenzschuldner begründet waren (§ 108 InsO)<sup>2</sup>.

Die Rechtsfolgen des Überganges sind aber nach insolvenzrechtlichen Prinzipien eingeschränkt: Aus dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteiles folgt an sich seine Haftung für rückständige Forderungen. In der Insolvenz ist dieser Grundsatz jedoch eingeschränkt. Voraussetzung ist, dass dies der insolvenzrechtliche Grundsatz der gleichen Gläubigerbefriedigung erfordert. Dieser Grundsatz gilt nur für Insolvenz-, nicht aber für Masseforderungen. Der Erwerber haftet damit für diese voll, ist jedoch von der Haftung für Insolvenzforderungen befreit. Das erleichtert Sanierungen.

In der älteren Rechtsprechung hat das BAG angenommen, auch bei Masseunzulänglichkeit hafte der Erwerber voll. Das begegnet unter der Geltung der InsO Bedenken, weil die Regeln über die Masseunzulänglichkeit (§§ 208 ff. InsO) ihrerseits auf dem Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung für Altmasseverbindlichkeiten beruhen und somit der Haftung des Erwerbers vorgehen könnten<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Schmidt-Räntsch InsO Einführung Rn. 18 ff.

<sup>2</sup> Auf Besonderheiten der vom Verwalter für die Masse begründeten Arbeitsverhältnisse soll hier nicht eingegangen werden.

<sup>3</sup> Zum Ganzen: BAG 19.5.2005 – 3 AZR 649/03 – BB 2006, 943 ff.

Dieselben Einschränkungen gelten aus denselben Gründen auch, wenn der Erwerber an sich kollektivrechtlich – z.B. für Sozialplanansprüche – haften würde, weil die Identität des Betriebes gewahrt ist. Deshalb haftet ein Übernehmer nicht für einen vom Verwalter abgeschlossenen Sozialplan<sup>4</sup>.

## 2. Kündigung

### a) Allgemeine Prinzipien

Die Abgrenzung zwischen einem Betriebsübergang einerseits und den Möglichkeiten der betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1, 3. Alternative KSchG andererseits ergibt sich aus der § 613a Abs. 4 BGB zugrunde liegenden Wertungen: Eine Kündigung wegen des Betriebsüberganges selbst soll nicht möglich sein, eine aus anderen Gründen ohnehin zulässige Kündigung bleibt auch möglich, wenn sie im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang steht. Deshalb fehlt es bei einem Betriebsübergang schon am betriebsbedingten Kündigungsgrund. Eine Unternehmerentscheidung, die letztlich eine Entscheidung für einen Betriebsübergang darstellt, kann nicht zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung herangezogen werden. Sie ist kein dringendes betriebliches Erfordernis, das der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegensteht. Das besondere Kündigungsverbot des § 613a Abs. 4 BGB hat deshalb nur außerhalb der Anwendung des KSchG Bedeutung<sup>5</sup>.

### b) Dringende betriebliche Erfordernisse

#### aa) Kündigung aufgrund eines Konzeptes

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt eine Unternehmerentscheidung voraus, die – umgesetzt – zu einem Arbeitskräfteüberhang führt<sup>6</sup>. Ein solches Konzept kann als Veräußererkonzept vorliegen, wenn der Veräußerer ein Konzept hat, dass eine Kündigung rechtfertigen kann. Der Veräußerer darf tun, was jeder Arbeitgeber hätte tun dürfen. Es ist auch nicht problematisch, wenn dies dazu dient, den Betrieb im Vorfeld eines Betriebsüberganges sanierungsfähig zu machen<sup>7</sup>. „Jedenfalls in der Insolvenz“ kann der Veräußerer zudem auch aufgrund eines Erwerberkonzeptes kündigen, wenn dies bereits als verbindliches vorliegt und zum Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen hat.

---

<sup>4</sup> BAG 15.1.2002 – 1 AZR 58/01 – AP SozplKonkG § 2 Nr. 1 für das alte Recht, offen gelassen für das neue Recht, aber wohl übertragbar.

<sup>5</sup> BAG 16.5.2002 – 8 AZR 319/01 – AP BGB § 613a Nr. 237.

<sup>6</sup> Beispielhaft mit Nachweisen BAG 18.10.2006 - 2 AZR 434/05 – DB 2007, 810 ff.

<sup>7</sup> BAG 20.9.2006 – 6 AZR 249/05 – NZA 2007, 387 ff.

Darauf, ob es auch beim Veräußerer hätte durchgeführt werden können, kommt es nicht an<sup>8</sup>. Dem ist im Hinblick auf § 128 Abs. 1 Satz 1 InsO zuzustimmen. Diese Regelung lässt die insolvenzrechtlichen Erleichterungen bei Kündigungen auch zu, wenn erst der Erwerber eine Betriebsänderung durchführt und setzt damit voraus, dass in der Insolvenz auch Betriebsänderungen durch den Erwerber eine Kündigung des Verwalters vor dem Betriebsübergang stützen können.

#### *bb) Abgrenzung zur Betriebsstilllegung*

Eine Betriebsstilllegung kann ein derartiges Konzept darstellen. Sie liegt vor, wenn der Arbeitgeber die bestehende Betriebs- und Produktionsgemeinschaft auflöst und die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Verfolgung des bisherigen Betriebszweckes dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiter zu verfolgen. Der Arbeitgeber muss endgültig entschlossen sein, den Betrieb stillzulegen. Von einer Stilllegung ist demgemäß auszugehen, wenn der Arbeitgeber die Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Mietverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen kann, veräußert und die Betriebstätigkeit vollständig einstellt. Eine betriebsbedingte Kündigung kann der Arbeitgeber schon aussprechen, wenn die Stilllegung beabsichtigt ist. Sie muss sich konkret und greifbar abzeichnen.

Keine Stilllegung ist ein Betriebsübergang. Auf eine Stilllegungsabsicht kann die Kündigung deshalb nicht gestützt werden, wenn die geplante Maßnahme in Wirklichkeit einen Betriebsübergang darstellt. Es dürfte darauf ankommen, ob bei der Kündigung der Arbeitgeber seine Bemühungen, den Betrieb als Einheit zu veräußern als gescheitert hat ansehen dürfen<sup>9</sup>.

Nicht von einer Betriebsstilllegung ist auszugehen, wenn dafür der ernsthafte und endgültige Entschluss noch nicht gefasst ist, etwa weil noch Verhandlungen über eine Betriebsübernahme im Raum stehen, z.B. während der Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Stilllegung bereits ein Fax mit einem Übernahmeangebot vorliegt<sup>10</sup>.

Anders ausgedrückt: Es ist jeweils zu prüfen, was der Verwalter – ggf. in Absprache mit dem Erwerber – eigentlich will. Stellt sich dies als Betriebsübergang dar oder steht eine derartige

---

<sup>8</sup> BAG 20.3.2003 – 8 AZR 97/02 – AP BGB § 613a Nr. 250; anders außerhalb der Insolvenz die ältere Rechtsprechung: BAG Vom 26.5.1983 – 2 AZR 477/81 – AP Nr. 34 zu § 613a BGB, vgl. auch Zwanziger in Kittner/Däubler/Zwanziger, § 613a BGB Rn. 120 mit Nachweisen auch zur Annahme, die Einschränkung sei abzulehnen..

<sup>9</sup> zum Ganzen: BAG 16.5.2002 – 8 AZR 319/01 – AP BGB § 613a Nr. 237 und ständig.

<sup>10</sup> BAG 29.9.2005 – 8 AZR 647/04 – AP KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 139.

Möglichkeit noch im Raum, kann auf derartige Vorstellungen keine Kündigung gestützt werden. Gibt es dagegen ein Konzept über organisatorische Änderungen, die zu einem Arbeitskräfteüberhang führen, so ist der Weg zu betriebsbedingten Kündigungen eröffnet, unabhängig davon, ob sie bereits beim Verwalter oder erst beim Erwerber durchzuführen sind.

### *c) Sozialauswahl*

Fraglich könnte bei einer betriebsbedingten Kündigung sein, ob nur Arbeitnehmer aus dem Veräußererbetrieb oder auch solche beim Erwerber einzubeziehen sind.

Nach einer Entscheidung des Achten Senats vom 28.10.2004<sup>11</sup> ist entsprechend dem Gesetzeswortlaut (§ 1 Abs. 3 KSchG) – und der lange gefestigten Rechtsprechung<sup>12</sup> – die Sozialauswahl auch für den Fall einer geplanten Teilstilllegung bei gleichzeitig ins Auge gefasstem Betriebsübergang auf den gesamten Betrieb des Veräußerers zu erstrecken, nicht nur auf einzelne Geschäftsbereiche. Damit dürfte gleichzeitig klar sein, dass ein Vergleich mit beim Erwerber tätigen Arbeitnehmern grundsätzlich nicht in Betracht kommt, solange der Veräußerer die Kündigung ausspricht. Das dürfte jedenfalls in der Insolvenz auch dann gelten, wenn die Kündigung auf einem Erwerberkonzept beruht. Auch insoweit stellt § 128 Abs. 1 InsO darauf ab, dass keine Unterschiede bestehen sollen.

### *d) Namensliste*

Die Namensliste ist auch im Zusammenhang mit möglichen Betriebsübergängen erheblich. Nach §§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 128 InsO wird aufgrund eines Interessenausgleichs mit Namensliste vermutet, dass eine Kündigung nicht wegen eines Betriebsüberganges ausgesprochen wurde. Diese Vermutung ist widerlegbar (§ 292 ZPO). Einer solchen Widerlegung bedarf es nicht, wenn die Fakten feststehen, die die Wirksamkeit der Kündigung ausschließen. Das ist z.B. der Fall wenn es noch gar keinen endgültigen Entschluss zur Kündigung gab, weil noch Verhandlungen über einen Betriebsübergang geführt wurden<sup>13</sup>.

## **3. Wiedereinstellungs-/Fortsetzungsanspruch**

Nach der Rspr. des BAG kann außerhalb der Insolvenz ein **Fortsetzungsanspruch** entstehen, wenn es nach dem Zugang einer Kündigung zu einem Betriebsübergang kommt. Da die

---

<sup>11</sup> BAG – 8 AZR 391/03 – BB 2005, 892 ff.

<sup>12</sup> Nachweise bei BAG 17.11.2005 – 6 AZR 107/05 – AP InsO § 113 Nr. 19.

<sup>13</sup> BAG 29.9.2005 – 8 AZR 647/04 – AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 139.

Kündigung bezogen auf den Zeitpunkt des Zugangs zu beurteilen ist, bleibt die Kündigung wirksam, der Arbeitnehmer hat aber gegen den Erwerber einen Anspruch auf Neubegründung des Arbeitsverhältnisses<sup>14</sup>. Letztlich folgt dies aus einer erweiternden Anwendung von § 613a BGB. In der Insolvenz hat ein betriebsbedingt gekündigter Arbeitnehmer nach Ansicht des BAG dagegen keinen solchen Anspruch, wenn es nach Ablauf der Kündigungsfrist zum Betriebsübergang kommt. Dem steht danach auch Europarecht nicht entgegen, selbst wenn der Betrieb saniert werden soll, eine Fallgestaltung, bei der die EG – Betriebsübergangsrichtlinie<sup>15</sup> gilt, weil dann nach ihrer Definition kein Insolvenzverfahren vorliegt (Art. 5 Nr. 1)<sup>16</sup>.

Problematisch ist, wie sich diese Rechtsprechung auf den allgemeinen Wiedereinstellungsanspruch auswirkt, der vom besonderen Anspruch bei einem Betriebsübergang unberührt bleibt<sup>17</sup>. Der entsteht, wenn während der Kündigungsfrist der Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses entfällt<sup>18</sup>. Da eine sich als Betriebsübergang darstellende Situation nie einen Grund für eine betriebsbedingte Kündigung darstellen kann<sup>19</sup>, entfällt mit einem Betriebsübergang ggf. auch der betriebsbedingte Kündigungsgrund, so dass der allgemeine Wiedereinstellungsanspruch ausgelöst wird<sup>20</sup>. Dieser richtet sich zwar im Grundsatz gegen den Kündigenden. Da er auf Ereignisse während der Kündigungsfrist beschränkt ist, ist dies aber unproblematisch, da arbeitsrechtliche Wiedereinstellungsansprüche mit dem Arbeitsverhältnis auf den Erwerber übergehen<sup>21</sup>. Da sich die insolvenzbedingte Einschränkung nur auf Betriebsübergänge nach Ablauf der Kündigungsfrist beschränkt, verbleibt es für solche, die vorher stattfinden bei dem Wiedereinstellungsanspruch. Der Verwalter hat jedoch die "gekappte" Kündigungsfrist nach § 113 InsO auf seiner Seite<sup>22</sup>.

---

<sup>14</sup> BAG 13. 11. 1997 – 8 AZR 295/95 -, AP Nr. 169 zu § 613 a BGB.

<sup>15</sup> Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben, oder Unternehmens- oder Betriebsteilen vom 12.3.2001, ABl. L 82 vom 22.3.2001 S. 16 ff.

<sup>16</sup> BAG 28.10.2004 – 8 AZR 199/04 – NZA 2005, 405 ff.; a.A. Kittner/Däubler/Zwanziger-Zwanziger § 613a BGB Rn. 161.

<sup>17</sup> So wohl auch BAG 29.9.2005 – 8 AZR 647/04 – AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 139.

<sup>18</sup> Z.B. BAG 27.6.2001 – 7 AZR 662/99 – NZA 2001, 1135 ff.

<sup>19</sup> BAG 16.5.2002 – 8 AZR 319/01 – AP BGB § 613a Nr. 237.

<sup>20</sup> Vgl. BAG 27. 2. 1997- 2 AZR 160/96 -, AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wiedereinstellung

<sup>21</sup> BAG 21.6.2006 – 3 AZR 216/05 – AP BetrAVG § 16 Nr. 58.

<sup>22</sup> Zur Berechnung BAG 3.12.1998 – 2 AZR 425/98 – AP InsO § 113 Nr. 1 und 7.7.2000 – 2 AZR 695/99 – AP InsO § 113 Nr. 6.

Allerdings entfallen Kündigungsgründe auch dann, wenn der Betriebsübergang auch nur in Aussicht genommenen ist<sup>23</sup>. Dass der Betriebsübergang erst nach dem Ablauf der Kündigungsfrist stattfindet ist insoweit unerheblich. Die Rechtsprechung des BAG hat sich nicht ausdrücklich mit den dadurch entstehenden Fragen befasst. Bei konsequenter Anwendung der allgemeinen Regeln entstünde jedoch auch in dieser Fallkonstellation ein Wiedereinstellungsanspruch zunächst gegen den Verwalter. Er ginge jedoch nicht auf den Erwerber über, weil das Arbeitsverhältnis wegen seiner Beendigung nicht übergehen würde. Der Verwalter dürfte – trotz mangelnder Beschäftigungsmöglichkeit – wegen § 613a Abs. 4 BGB nicht kündigen: Die Kündigung durch den Verwalter würde wegen eines Betriebsüberganges ausgesprochen. Letztlich wird man – obwohl die BAG – Rechtsprechung eher in die andere Richtung deutet<sup>24</sup> – auch in diesen Fällen letztlich einen Fortsetzungsanspruch anzunehmen haben.

### **III. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG)**

#### **1. Funktion und rechtliche Strukturen**

Die BQG hat mehrere Funktionen. Sie soll: die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer zur Masse beenden und damit die Einhaltung der Kündigungsfrist sowie möglichst die Folgen des § 613a BGB vermeiden; die Chancen der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen wie Fortbildung und Outplacement erhöhen; Sozialleistungen in optimaler Weise aktivieren.

Der Weg dazu ist ein dreiseitiger Vertrag zwischen dem Verwalter, dem Arbeitnehmer und der BQG, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Masse und die Begründung eines Vertragsverhältnisses zur BQG beinhaltet. Die so bei der BQG eingesetzten Arbeitnehmer werden oft zugunsten der Masse oder einer dieser gehörenden „Vorschaltgesellschaft“ eingesetzt.

#### **2. Arbeitsrechtliche Probleme**

##### *a) Betriebsübergang*

Die Übernahme der Arbeitsverhältnisse durch die BQG stellt deshalb keinen Betriebsübergang dar, weil diese einen völlig anderen Zweck hat als das Unternehmen des Insolvenz-

---

<sup>23</sup> BAG 29.9.2005 – 8 AZR 647/04 – AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 139.

<sup>24</sup> In seiner Entscheidung vom 28.10.2004 – 8 AZR 199/04 –, NZA 2005, 405 ff. hat das BAG diese Fragen nicht erörtert, obwohl der Sachverhalt dazu Anlass gegeben hätte.

schuldners bzw. die Masse. Nach der Ansicht des BAG kommt auch kein Fortsetzungsanspruch zum Erwerber in Betracht, wenn es anderweitig zu einem Betriebsübergang kommt. Das folgt schon daraus, dass das BAG einen Fortsetzungsanspruch in der Insolvenz – wie oben unter II. 3. gezeigt - ohnehin ablehnt<sup>25</sup>.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist die vertragliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich auch keine Umgehung von § 613a BGB<sup>26</sup>. Das folgt daraus, dass es grundsätzlich zwar unzulässig ist, ein Arbeitsverhältnis tatsächlich fortzusetzen, aber wegen des Betriebsüberganges als unterbrochen zu behandeln, nicht jedoch, es aus diesem Anlass zu beenden. Auch nach Ansicht des BAG liegt in einem derartigen ein Vertrag dann eine Umgehung, wenn für den Arbeitnehmer nach den Gesamtumständen die Erwartung besteht, dass er übernommen wird oder wenn mit der Konstruktion offensichtlich bezweckt wird, die Sozialauswahl zu umgehen<sup>27</sup>. Unabhängig davon besteht nach einer versteckten Entscheidung ein Fortsetzungsanspruch zudem dann, wenn sich dies aus vorangegangenen Tun des Erwerbers oder dem Verstoß gegen Diskriminierungsverbote ergibt<sup>28</sup>.

Wird ein Arbeitnehmer tatsächlich aus der BQG übernommen und kommt es zu einem Betriebsübergang, so liegt in der Aufhebung nach der Rechtssprechung dann keine Umgehung des Bestandsschutzes, wenn die geschilderten Voraussetzungen bei Abschluss des Aufhebungsvertrages vorgelegen haben<sup>29</sup>.

#### *b) Verpflichtung zum Abschluss*

Eine rechtliche Verpflichtung zum Abschluss dreiseitiger Verträge gibt es nicht. Der Arbeitnehmer kann aber gekündigt werden, wenn es für ihn keine Arbeit gibt. Das Modell BQG soll nach der Rechtsprechung keine Unternehmerentscheidung sein, die eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigt<sup>30</sup>.

---

<sup>25</sup> BAG 23.11.2006 – 8 AZR 349/06 – BB 2007, 1054 ff.

<sup>26</sup> BAG 10.12.1998 – 8 AZR 324/97 – AP BGB § 613a Nr. 185; a.A. Zwanziger in Kittner/Däubler/Zwanziger § 613a BGB Rn. 174.

<sup>27</sup> BAG 18.8.2005 – 8 AZR 523/04 – AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 31; bestätigt durch BAG 23.11.2006 – 8 AZR 349/06 – BB 2007, 1054 und - 8 AZR 606/05 -, nv.

<sup>28</sup> BAG 27.1.2000 – 8 AZR 874/98 – nv, insoweit nicht in juris.

<sup>29</sup> BAG 18.8.2005 – 8 AZR 523/04 – AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 31.

<sup>30</sup> LAG Bremen 2.12.1997 – 1 Sa 88/97 - nv.

### *c) Betriebsverfassung*

Die näheren Einzelheiten der BQG sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und durch entsprechende Verträge mit der BQG umzusetzen. Richtigerweise wird man davon auszugehen haben, dass der richtige Ort dafür der Sozialplan, nicht nur der Interessenausgleich ist. Nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2a BetrVG soll die Einigungsstelle nämlich beim Sozialplan die Fördermöglichkeiten nach dem SGB III berücksichtigen. Daraus wird gleichzeitig die Erzwingbarkeit derartiger Regelungen abgeleitet<sup>31</sup>.

Der Sozialplan kann unter der Bedingung geschlossen werden, dass die sozialrechtlichen Voraussetzungen tatsächlich eintreten. Ein Sozialplan der für solche Arbeitnehmer, die nicht an der Maßnahme teilnehmen, keine oder lediglich symbolische Leistungen vorsieht ist unbillig und deshalb unwirksam<sup>32</sup>.

Umstritten aber zu verneinen ist die Frage, ob die Tätigkeit in der BQG ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz ist, dessen Ablehnung im Normalfall nach § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 Satz 2 BetrVG – zumutbarer anderer Arbeitsplatz im Konzern - den Ausschluss solcher Arbeitnehmer, die den Übertritt verweigern, von Sozialplanleistungen erfordert. Jedoch kann für solche Arbeitnehmer eine niedrigere Sozialplanleistung vorgesehen werden<sup>33</sup>.

Die in einer BQG ermöglichten Vorteile lassen sich in der Regel nicht mit einem Sozialplananspruch vergleichen, so dass die Vereinbarung, mit der ein Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Betriebsrates gegen Aufnahme in die BQG auf Sozialplanleistungen verzichtet, für ihn bei Anwendung des Günstigkeitsprinzips nicht günstiger ist<sup>34</sup>.

### **IV. Schlussbemerkung**

Übertragende Sanierung in der Insolvenz scheitert nicht am Arbeitsrecht, wenn es tatsächlich ein echtes Sanierungskonzept gibt und die arbeitsrechtlichen Instrumentarien richtig gehandhabt werden.

---

<sup>31</sup> Nachw. bei DKK-Däubler §§ 112, 112a Rn. 176.

<sup>32</sup> DKK-Däubler §§ 112, 112a Rn. 171, 175.

<sup>33</sup> vgl. DKK-Däubler § 112 Rn. 192; a.A. Kittner in Kittner/Zwanziger § 6 Rn. 78.

<sup>34</sup> BAG 30.3.2004 – 1 AZR 85/03 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 170.