

Inhaltsübersicht

Seite

Vorwort zur 2. Auflage	V
Vorwort zur 1. Auflage	VII
Inhaltsverzeichnis	XI
Autorenverzeichnis	XXXIII
Literaturverzeichnis	XXXVII
Teil I Rechtsgrundlagen	1
§ 1 Überblick: Die wichtigsten Regelungen bzgl. der Arbeitnehmerschaft	3
§ 2 Case Study zur Planung personalwirtschaftlicher Maßnahmen in der Krise	23
Teil II Operative personalwirtschaftliche Sanierung außerhalb der Insolvenz	43
§ 3 Aufhebungsvertrag in der Krise: Freiwilligen- und Ansprachepro- gramme, Vorschaltvereinbarungen zur Kündigungsvermeidung	45
§ 4 Taktik und Strategie bei der Durchführung und Planung von modernen Ansprache- und Freiwilligenprogrammen	65
§ 5 Information, Konsultation und Massenentlassungsanzeigeverfahren	77
§ 6 Standortsicherungs- und Entwicklungsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplan	89
§ 7 Case Studies zur operativen Sanierung – Personalthemen	97
§ 8 Die Betriebsratsperspektive: Sanierungsarbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht	121
§ 9 Die „Lobby der zukünftigen Arbeitsplätze“ – Beschäftigungs- sicherung nach § 92a BetrVG –	141
	IX

§ 10 Haftung von Geschäftsführung und Beratern bei der operativen Abwicklung vor Insolvenz	163
§ 11 Beihilferecht und Sanierungsarbeitsrecht	193
Teil III Sanierungsarbeitsrecht in der Insolvenz	217
§ 12 Case Study: Der Fall Airberlin – Betriebsverfassungsrecht in der Insolvenz von Luftfahrtunternehmen –	219
§ 13 Der „worst case“: Insolvenzarbeitsrecht im Überblick	229
§ 14 Gestaltung tariflicher Arbeitsbedingungen durch Sanierungstarifvertrag	307
§ 15 Arbeitsrecht im Schuttschirmverfahren	325
§ 16 Arbeitsrecht der vorläufigen Insolvenzverwaltung	337
§ 17 Arbeitsrecht in der übertragenden Sanierung	361
§ 18 Arbeitsrecht im übertragenden Insolvenzplan	393
§ 19 Betriebsübergang als Sanierungshindernis	441
§ 20 Unterrichtungsschreiben nach § 613a BGB bei Krisenunternehmen ...	459
§ 21 Internationales Insolvenzarbeitsrecht	473
§ 22 Arbeitsrechtliche Bezüge des europäischen Insolvenzrechts	487
Teil IV Besondere Formen der Beendigung von Arbeitsverträgen in der Sanierung und Insolvenz	515
§ 23 Einsatz von Beschäftigungsgesellschaften	517
§ 24 Beschäftigungsgesellschaft und Betriebsübergang – ein Umgehungsthema? –	529
§ 25 Betriebliche Altersversorgung vor und in der Insolvenz	537
Stichwortverzeichnis	571

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort zur 2. Auflage	V
Vorwort zur 1. Auflage	VII
Autorenverzeichnis	XXXIII
Literaturverzeichnis	XXXVII
Teil I Rechtsgrundlagen	1
§ 1 Überblick: Die wichtigsten Regelungen bzgl. der Arbeitnehmerschaft	3
I. Einleitung	3
II. Arbeitsrecht und seine Einschränkung der unternehmerischen Freiheit	3
1. Das Kündigungsschutzgesetz	3
2. Interessenausgleich und Sozialplan nach dem BetrVG	8
3. Der Betriebsübergang nach § 613a BGB	11
III. Sanierungsarbeitsrecht außerhalb der Insolvenz: Interessenausgleich mit Namensliste	13
IV. Sanierungserleichterungen im Insolvenzverfahren	14
1. Verkürzung der Kündigungsfristen und Kündigungserleichterungen in der InsO	14
2. Interessenausgleich und Sozialplan in der Insolvenz	15
3. Besonderheiten zum Kündigungsschutz in der Insolvenz	17
4. Betriebsveräußerung in der Insolvenz	18
5. Das Insolvenzgeld und dessen Vorfinanzierung	20
V. Fazit	22
§ 2 Case Study zur Planung personalwirtschaftlicher Maßnahmen in der Krise	23
I. Einleitung	23
II. Optionenraum – Möglichkeiten der Personalkostenreduzierung	24
1. Mitarbeiterbezogene Überlegungen	24

XI

2. Mitarbeiterbezogene Maßnahmen mit Verlust des Arbeitsplatzes	26
a) Standort-/Betriebschließung	26
b) Namensliste	26
c) Sozialauswahl	27
d) Freiwilligenprogramm	28
3. Mitarbeiterbezogene Maßnahmen ohne Verlust des Arbeitsplatzes	29
a) Umorganisation/Umzug von Abteilungen	29
b) Gründung neuer Standorte	29
c) Transfer-Agentur/Transfer-Gesellschaft	30
d) Weitere Maßnahmen und Leistungskürzungen	30
e) Exkurs: Schutz bzw. Identifikation von Leistungsträgern	31
4. Überlegungen bezüglich der Maßnahmen-Finanzierung	32
a) (Transfer-)Kurzarbeitergeld	32
b) Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung	32
c) Europäische Sozialfonds	33
d) Eingliederungs-Zuschuss	33
e) Förderung der beruflichen Weiterbildung	33
III. Plausibilisierung	34
1. Indirekte Personalkosten	34
2. Direkte Personalkosten	35
IV. Das Weißbuch als zentrale Dokumentation von Personalabbauprogrammen in Deutschland	36
1. Herausforderungen beim Personalabbau	36
2. Weißbuch als zentrales Dokument im Personalabbau	37
a) Unternehmerische Entscheidung	37
b) Erforderliche Maßnahmen	37
3. Strukturierung der Informationsphase	38
4. Systematische Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen	38
5. Übersicht der Verhandlungsbausteine	39
6. Erfolgsfaktoren bei komplexen Personalabbauprogrammen	40
a) Datentransparenz	40
b) Einbindung der Interessengruppen	41
V. Fazit	42

Teil II Operative personalwirtschaftliche Sanierung außerhalb der Insolvenz	43
§ 3 Aufhebungsvertrag in der Krise: Freiwilligen- und Anspracheprogramme, Vorschaltvereinbarungen zur Kündigungsvermeidung	45
I. Einführung	45
II. Freiwilligen- und Anspracheprogramme	47
1. Praktischer Bedarf	47
2. Angebotsverfahren	48
3. Strategische Gestaltung einer Personalmaßnahme mit „Vorschaltvereinbarungen“	50
4. Rechtliche Aspekte von Freiwilligenprogrammen	52
5. Kollektivrechtliche Aspekte	53
6. Sozialversicherungsrechtliche- und steuerliche Folgen	55
7. Umsetzung und Kommunikation	55
III. Aufhebungsvertrag und Insolvenzrisiko	56
IV. Rücktritt vom Aufhebungsvertrag und Prozessvergleich	58
1. Anwendbarkeit des § 323 BGB	59
2. Besonderheiten in der Insolvenz	59
3. Fristsetzung	61
V. Rechtsfolgen des wirksamen Rücktritts	62
VI. Möglichkeiten der Vertragsgestaltung	64
§ 4 Taktik und Strategie bei der Durchführung und Planung von modernen Ansprache- und Freiwilligenprogrammen	65
I. Einführung	65
II. Grundfall Freiwilligenprogramm	66
III. Einzelne Rechtsfragen	66
1. „Doppelte Freiwilligkeit“	66
2. Gleichbehandlungsgrundsatz	67
a) Auswahlentscheidung	67
b) Herausnahme von Leistungsträgern	67
c) Definition des persönlichen Anwendungs- oder Geltungsbereichs	68
d) Spätere betriebsbedingte Kündigungen	68

	Seite
e) Diskriminierung	69
3. Mitbestimmung nach § 111 BetrVG	69
4. Benachteiligung nach § 7 AGG	70
IV. Taktik	71
1. Recht	71
2. Strategie	72
3. Taktik	73
4. Kommunikation	73
a) Beteiligung der zuständigen Mitarbeiter	73
b) Bedarf an externer Hilfe bei Durchführung der Personalgespräche	73
c) Bewertung und Abschluss	73
5. Emotion	74
a) Monitoring – Erfolgsquote	74
b) Druck	74
aa) Quorum	74
bb) Entscheidungsfenster	74
c) Arbeitsverdichtung	74
V. Alternativen zum Ansprache- und Freiwilligenprogramm	75
1. Tarifvertrag über die „Vermittlung in gute Arbeit“	75
2. Matching-Verfahren	75
VI. Zusammenfassung	76
§ 5 Information, Konsultation und Massentlassungsverfahren	77
I. Allgemeines	77
II. Voraussetzungen einer Massentlassung	79
1. Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG	79
2. Entlassungsbegriff	79
III. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	80
1. Information	82
2. Konsultation	83
3. Rechtliche Wirkung des Konsultationsverfahrens	84
IV. Massentlassungsanzeige	84
1. Anforderungen an die Massentlassungsanzeige	84
2. Rechtliche Wirkung der Massentlassungsanzeige	86

§ 6 Standortsicherungs- und Entwicklungsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplan	89
I. Begriffsbestimmung	89
II. Das Gebot der Rechtsquellenklarheit als Problem bei mehrgliedrigen Vereinbarungen	91
III. Mögliche Inhalte tariflicher Vereinbarungen	92
IV. Interessenausgleich und Sozialplan	95
§ 7 Case Studies zur operativen Sanierung – Personalthemen	97
I. Ausgangs- und Rahmenbedingungen	97
1. Strategische Krise, Ertrags- und Liquiditätskrise	97
2. Notwendigkeit von Sanierungsmaßnahmen	98
II. Personalmaßnahmen im Sanierungskonzept	100
1. Strukturelle Maßnahmen	100
a) Liquidation	101
b) Standortschließung	104
c) Reorganisation und Kapazitätsanpassung	106
2. Operative Maßnahmen	108
3. Personalpolitische Maßnahmen	109
4. Voraussetzungen für die Implementierung	111
III. Stakeholder Management	118
IV. Fazit	120
§ 8 Die Betriebsratsperspektive: Sanierungsarbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht	121
I. Einführung	121
II. Die Beschäftigten, Gewerkschaften und Betriebsräte: Notwendige Experten in der Insolvenz	123
1. Beschäftigte als Experten in eigener Sache	123
2. Die besondere Rolle des Betriebsrats als Vermittler, Interessenvertreter und unvorbelasteter Unternehmensexperte	124
3. Gewerkschaften und Betriebsräte als Begleiter der Sanierung, Stilllegung und des Insolvenzgeldbezugszeitraums	125

III. Potentielle Gestaltungsbedarfe (insbesondere) im Insolvenzgeld- bezugszeitraum	126
1. Die Arbeitszeit	126
2. Kurzarbeit	127
3. Urlaub	127
4. Prämien	128
5. Arbeits- und Gesundheitsschutz	129
IV. Interessenausgleich- und Sozialplan	130
1. Interessenausgleich	130
a) Allgemeines	130
b) Interessenausgleich in der Insolvenz	131
aa) Der Interessenausgleich: Drei mögliche Wege	131
bb) Der Unterlassungsanspruch	131
cc) Die Vermittlung durch die Bundesagentur	132
dd) Sinnvolle begleitende Inhalte	133
2. Der Sozialplan in der Insolvenz	133
a) Die Zuständigkeit	133
b) Die Bedeutung der freien Verteilungsmasse	134
c) Förderfähige Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit	134
d) Die bessere Lösung: Der Sozialtarifvertrag	135
e) Leistungen von dritter Stelle	136
f) Mögliche weitere Inhalte	137
V. Sachverständigenzuziehung	137
VI. Weitere Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten	138
1. Die Mitgliedschaft im (vorläufigen) Gläubigerausschuss	139
2. Die Benennung des Verwalters	140
§ 9 Die „Lobby der zukünftigen Arbeitsplätze“ – Beschäftigungs- sicherung nach § 92a BetrVG –	141
I. Einführung	142
II. § 92a Abs. 1 BetrVG – Vorschlagsrecht „zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung“	143
1. Betriebs- und beschäftigtenbezogenes Vorschlagsrecht	144
2. Die Vorschlagsrechte des § 92a Abs. 1 BetrVG im Einzelnen	145
a) Flexible Gestaltung der Arbeitszeit	146
b) Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit	146
c) Neue Formen der Arbeitsorganisation	147

d) Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe	147
e) Qualifizierung der Arbeitnehmer	147
f) Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen	148
g) Vorschläge zum Produktions- und Investitionsprogramm	149
III. Vorschlagsinhalte „der Zukunft“	149
IV. Das Verhältnis zu anderen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten	150
1. Maßnahmen der Berufsbildung	151
2. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG	151
3. Einbettung in die laufende Mitbestimmung	152
V. Ablauf des Verfahrens nach § 92a BetrVG	152
1. Phase I – Aufforderung zur Beratung	153
2. Phase II – Die Beratung mit dem Betriebsrat	153
3. Phase III – Abschluss der Beratung und Stellungnahme	154
VI. Rechtsfolgen des Vorschlagsrechts	155
1. Erzwingbare Einleitung des Verfahrens nach § 92a BetrVG?	156
2. Ungenutzte Vorschläge als Argument im Kündigungsschutzver- fahren?	156
VII. Die Rolle des § 92a BetrVG im Zusammenhang mit Interessenaus- gleichs- und Sozialplanverhandlungen	158
1. Moderne Personalanpassungen kombinieren reaktive und präventive Maßnahmen	158
2. Eigenständiges, aber parallel laufendes Verfahren	158
3. Verschleppungsschutz	160
VIII. Ausblick	160
§ 10 Haftung von Geschäftsführung und Beratern bei der operativen Abwicklung vor Insolvenz	163
I. Haftung der Geschäftsführung	165
1. Einführung	165
2. Haftung im Innenverhältnis	166
a) Masseschmälerung nach Insolvenzureife (§ 64 Satz 1 GmbHG)	166
aa) Begriff der Zahlung	167
bb) Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung	169
(1) Zahlungsunfähigkeit	170
(2) Überschuldung	171

cc) Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes (§ 64 Satz 2 GmbHG)	172
dd) Verschulden	173
ee) Eröffnung des Insolvenzverfahrens	174
ff) Darlegungs- und Beweislast	174
b) Insolvenzverursachung durch Zahlungen an Gesellschafter (§ 64 Satz 3 GmbHG)	175
aa) Zahlungsempfänger	176
bb) Kausale Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft	176
c) Insolvenzverschleppung (§ 43 Abs. 2 GmbHG)	177
aa) Frist zur Insolvenzantragstellung	178
bb) Verschulden	178
cc) Gesellschafterweisung	178
dd) Weitere Folgen für den Geschäftsführer	179
d) Weitere Haftungstatbestände (§ 43 Abs. 2 GmbHG)	179
3. Haftung im Außenverhältnis	180
a) Insolvenzverschleppung (§ 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 15a InsO)	181
b) Vorsätzliche sittenwidrige Insolvenzverschleppung (§ 826 BGB)	182
c) Verschulden bei Vertragsverhandlungen (§ 311 Abs. 2 BGB)	183
d) Weitere Haftungstatbestände	184
II. Haftung von Beratern	185
1. Haftung gegenüber der Gesellschaft	185
a) Vertragliche Haftung	185
b) Vertragliche Haftungsbeschränkungen	187
2. Haftung gegenüber dem Geschäftsführer	188
a) Vertragliche Haftung	188
b) Haftung aufgrund Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter	188
3. Haftung gegenüber den Gesellschaftsgläubigern	190
a) Vertragliche Haftung	190
b) Deliktische Haftung/strafrechtliche Relevanz	190
§ 11 Beihilferecht und Sanierungsarbeitsrecht	193
I. Einleitung	194
II. Beihilfen in Sanierungssituationen – Förderungen für „Unternehmen in der Krise“	194
1. Allgemein: Europarechtliche Rahmenbedingungen	195

	Seite
a) Grundsatz	195
b) Ausnahmen	196
c) Mögliche Sanktionen	196
2. Rettungs- und Umstrukturierungsbeihilfen	197
3. Fazit	199
III. Rückforderung bereits gewährter Beihilfen in Krisensituationen	200
1. GRW-Zuschüsse	200
a) Rechtliche Grundlagen	201
b) Wesentliche arbeitsplatzbezogene Verpflichtungen des Zuwendungsempfängers	201
c) Sanktionsmöglichkeiten	203
d) In der Praxis typische Rückforderungsszenarien/ -konstellationen	204
aa) Verfehlung von Arbeitsplatzvorgaben	205
bb) Veräußerung des Unternehmens bzw. von Unternehmensteilen	207
cc) Sonderproblem: Insolvenz	209
e) Gestaltungsmöglichkeiten/praktische Hinweise	210
aa) Frühzeitige und pro-aktive Abstimmung mit den Förderbehörden	210
bb) Konkrete Lösungsmöglichkeiten	211
2. Förderungen für Forschung und Entwicklung	212
a) Rechtliche Grundlagen und wesentliche Verpflichtungen, Sanktionsmöglichkeiten	212
b) In der Praxis typische Rückforderungsszenarien/ -konstellationen	214
c) Gestaltungsmöglichkeiten/praktische Hinweise	215
Teil III Sanierungsarbeitsrecht in der Insolvenz	217
§ 12 Case Study: Der Fall Airberlin – Betriebsverfassungsrecht in der Insolvenz von Luftfahrtunternehmen –	219
I. Einleitung	219
II. Auskunfts- und Unterlassungsansprüche im einstweiligen Rechts- schutz	220
1. Sperrwirkung des § 122 InsO	220
2. Auskunftsansprüche	221
3. Unterlassungsansprüche	222

III. Der Antrag nach § 122 InsO	223
1. Allgemeines	223
2. Besondere Problemfelder	223
a) Anwendbarkeit auf Vertretungen gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG	223
b) Beginn der Drei-Wochen-Frist	224
c) Wirtschaftliche Lage des Unternehmens	225
d) Rechtsschutzinteresse	226
aa) Verstoß gegen § 117 Abs. 2 BetrVG	226
bb) Verstoß gegen § 113 Abs. 3 BetrVG	227
cc) Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG	227
dd) Verstoß gegen Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG	228
§ 13 Der „worst case“: Insolvenzarbeitsrecht im Überblick	229
I. Einführung	230
II. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	231
III. Besonderheiten im Insolvenzantragsverfahren	232
IV. Forderungen aus Arbeitsverhältnissen	234
1. Grundsatz	234
2. Insolvenzforderungen/Masseforderungen	235
a) Sonderleistungen und sonstige Einmalzahlungen	236
b) Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld	238
c) Vergütung bei Altersteilzeit im Blockmodell.....	238
d) Teilvergütung und Schadensersatz bei fristloser Kündigung	239
e) Provisionen	239
3. Vergütungsansprüche bei Masseunzulänglichkeit	239
V. Sanierungserleichterungen im Insolvenzfall	241
1. Insolvenzzgeld	242
a) Lohnersatz als Versicherungsleistung	242
b) Anspruch	242
c) Antrag und Ausschlussfrist	245
d) Umfang und Höhe	245
e) Gesetzlicher Anspruchsübergang	247
2. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	248
a) Freistellungsbefugnis	248
aa) Arten der Freistellung	249
bb) Rechtsfolgen einer erklärten Freistellung	249
(1) Arbeitspflicht und Vergütung	249

(2) Urlaubsansprüche	250
(3) Anderweitiger Zwischenverdienst	251
(4) Wettbewerbsverbot im Freistellungszeitraum	251
(5) Gleichwohlgewährung	252
b) Kündigungsbefugnis	253
aa) Lösungsklausel	253
bb) Vertretung und Vollmacht	253
c) Kündigungsfristen	255
d) Verfrühungsschaden	259
e) Unwirksamkeit abweichender Vereinbarungen	261
3. Interessenausgleich und Sozialplan	262
a) Interessenausgleich	262
b) Betriebsänderung	265
c) Namensliste	267
d) Sozialplan	277
aa) Altersgruppen	278
bb) Sozialplanpflicht	279
cc) Scheitern der Sozialplanverhandlungen	279
dd) Sozialplan nach Verfahrenseröffnung (§ 123 InsO)	280
ee) Sozialplan vor Verfahrenseröffnung (§ 124 InsO)	284
4. Gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebs- änderung (§ 122 InsO)	287
5. Beschlussverfahren zum Kündigungsschutz nach § 126 InsO	293
6. Massebelastende Kollektivvereinbarungen	299
 VI. Insolvenzanfechtung	 303
 § 14 Gestaltung tariflicher Arbeitsbedingungen durch Sanierungstarifvertrag	 307
 I. Bestandsaufnahme der tariflichen Situation	 307
1. Tarifpolitische Ausgangslage	307
a) Tarifbindung	308
b) Der Organisationsgrad als Parameter	310
c) Einbeziehung des Arbeitgeberverbands?	312
d) Die Gewerkschaft und der Betriebsrat – kommunizierende Röhren	312
e) Was soll geändert werden?	313
2. Alternativszenarien	313
a) Austritt aus dem Arbeitgeberverband	314
b) Kündigung des Tarifvertrags	314

	Seite
II. Inhalte eines Sanierungstarifvertrags	315
1. Modifizierung der Vergütung	316
2. Verlängerung der Arbeitszeit	316
3. Kurzarbeit	317
4. Gegenleistungen für Verzichtsbeiträge	317
III. Praxisbeispiele	318
1. Muster 1: Sanierungstarifvertrag	318
2. Muster 2: Firmenbezogener Verbandstarifvertrag	321
§ 15 Arbeitsrecht im Schutzschirmverfahren	325
I. Das Schutzschirmverfahren gemäß § 270b InsO	325
1. Überblick und Zweck des Schutzschirmverfahrens	325
2. Voraussetzungen des Schutzschirmverfahrens	326
II. Arbeitsrechtliche Besonderheiten im Schutzschirmverfahren	328
1. Die Vorbereitung des Insolvenzplans im Schutzschirmverfahren	328
2. Begründung von Masseverbindlichkeiten	330
3. Insbesondere: Sozialversicherungsbeiträge im Schutzschirm- verfahren	331
4. Vorfinanzierung von Insolvenzgeld	332
5. Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Schutzschirm- und Planverfahren	333
6. Eröffnung des Insolvenzverfahrens und Anordnung der Eigenverwaltung	334
III. Zusammenfassung	335
§ 16 Arbeitsrecht der vorläufigen Insolvenzverwaltung	337
I. Vorbemerkung	338
II. Anordnung der vorläufigen Insolvenzverwaltung	338
1. Allgemeines	338
2. Vorläufige Insolvenzverwaltung mit Zustimmungsvorbehalt	339
3. Vorläufige Insolvenzverwaltung mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis	340
III. Arbeitsrecht der vorläufigen Insolvenzverwaltung	341
1. Vorläufige Insolvenzverwaltung mit Zustimmungsvorbehalt	341
a) Auswirkungen im Individualarbeitsrecht	341

aa) Arbeitgeberkündigungen	341
bb) Abschluss von Arbeits- und Aufhebungsverträgen	343
cc) Direktionsrecht	343
dd) Urlaub	343
ee) Zeugnisse	345
ff) Rechtsstreite	345
gg) Betriebliche Altersvorsorge	346
hh) Massentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG	347
b) Auswirkungen im Kollektivarbeitsrecht	348
aa) Keine Anwendung der §§ 122, 123, 125 InsO	348
bb) Beginn von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen (§ 111 BetrVG, § 122 InsO)	348
cc) Interessenausgleich und Kündigungsschutz (§ 125 InsO)	348
dd) (Sonstige) Beschlussverfahren (§ 126 InsO)	349
ee) Erstattung von Sachverständigenkosten des Betriebsrats als Masseverbindlichkeiten	349
2. Vorläufige Insolvenzverwaltung mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis	350
a) Auswirkungen im Individualarbeitsrecht	350
b) Auswirkungen im Kollektivarbeitsrecht	351
aa) Beginn von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen (§ 111 BetrVG, § 122 InsO)	352
bb) Vor Insolvenzeröffnung aufgestellte Sozialpläne (§ 123 InsO)	352
IV. Insolvenzgeldvorfinanzierung	353
V. Mitarbeiterkommunikation	354
1. Bedeutung für die Sanierung	354
2. Formen der Kommunikation	354
a) Betriebsversammlungen	355
b) Frage- und Antwortlisten	356
c) Direkte Ansprechbarkeit	356
d) Betriebsrat	357
3. Beispiel für einen Frage- und Antwortkatalog	357
§ 17 Arbeitsrecht in der übertragenden Sanierung	361
I. Übertragende Sanierung als rettender Neustart	362
II. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	364
1. Übertragung von Einzelvermögenswerten (Asset Deal)	364

	Seite
2. Sanierungshindernis § 613a BGB	364
3. Betriebsübergang in Abgrenzung zur Betriebsstilllegung	366
a) Betriebsübergang	366
b) Betriebsstilllegung	368
aa) Kriterien für die Stilllegung	369
bb) Wiedereinstellungs-/Fortsetzungsansprüche bei übertragender Sanierung	370
c) Vermeidung eines Betriebsübergangs bei übertragenden Sanierungen	372
4. Eingeschränkte Rechtsfolge des § 613a BGB in der Insolvenz	374
a) Reduzierte Haftung des Erwerbers	374
b) Sonderfall Urlaubsansprüche	375
c) Sonderfall Altersteilzeit	376
d) Betriebliche Altersversorgung	376
III. Arbeitsrechtlich relevante Aufgabengebiete bei der übertragenden Sanierung	378
1. Gestaltung von Kaufvertragsklauseln	378
2. Umsetzung eines Personalabbaus	379
a) Erwerberkonzept	380
aa) Vereinbarkeit mit § 613a Abs. 4 BGB	381
bb) Anforderungen an ein Erwerberkonzept	381
cc) Kombination mit anderen arbeitsrechtlichen Instrumenten	382
b) Zwischenschaltung von Transfergesellschaften (BQG-Modell)	383
3. Beteiligung der Arbeitnehmervertretung	385
4. Unterrichtung der Arbeitnehmer über den Betriebsübergang	387
a) Form der Unterrichtung	387
b) Inhalt der Unterrichtung	388
c) Rechtsfolgen	389
IV. Ausblick	390
§ 18 Arbeitsrecht im übertragenden Insolvenzplan	393
I. Insolvenzplanverfahren im Verhältnis zum Arbeits- und Gesellschaftsrecht	395
II. Übertragender Insolvenzplan	396
III. Übertragende Sanierung versus Insolvenz	397

	Seite
IV. Arbeitsrechtliche Vorbereitung eines Insolvenzplanverfahrens	399
1. Arbeitsrechtliche Betriebsspaltung	399
2. Individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern/ Kündigungsmöglichkeiten von Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen/Sanierungsstarifverträge	400
a) Individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern	400
b) Betriebsvereinbarungen	401
c) Tarifverträge	401
d) Verknüpfung	402
3. Abbau von Arbeitsplätzen	402
4. Einbeziehung in den Insolvenzplan	403
V. Übertragung im Insolvenzplanverfahren	403
1. Grundstrukturen des übertragenden Insolvenzplans	403
a) Regelungen auf Schuldnerseite	403
b) Annahmeerklärung	404
c) Eingriff in Aus- und Absonderungsrechte	405
d) Übernahmeverpflichtung	405
2. Übertragende Sanierung i. R. eines Insolvenzplanverfahrens	406
a) Regelungen im Insolvenzplan	406
b) Arbeitsrechtliche Auswirkungen	407
3. Gesellschaftsrechtliche Umstrukturierung i. R. eines Insolvenz- planverfahrens	407
a) Tatbestände	407
aa) Regelungsfähigkeit in dem Insolvenzplan	408
bb) Erfordernis der bestmöglichen Gläubigerbefriedigung sowie Wahrung der Verhältnismäßigkeit	408
b) Prüfung durch Insolvenzgericht und Handelsregister/Vollzug im Handelsregister	409
aa) Prüfung durch das Insolvenzgericht	409
bb) Eintragung in das Handelsregister/Prüfungskompetenz des Registergerichts	410
cc) Besonderes Risiko Kapitalherabsetzung mit anschließender Kapitalerhöhung	411
c) Arbeitsrechtliche Auswirkungen gesellschaftsrechtlicher Umstrukturierungsmaßnahmen/Mitwirkung des Betriebsrats	412
aa) Auswirkungen des Gesellschafterwechsels/Besonderheiten nach dem UmwG	412
bb) Mitwirkung des Betriebsrats	413
VI. Allgemeine Auswirkungen eines Insolvenzplanverfahrens auf Arbeitsnehmerschaft, Betriebsrat und Gewerkschaften	414

1. Gläubigerstellung der Arbeitnehmer in einem Insolvenz- und Insolvenzplanverfahren	414
a) Stellung als Insolvenzgläubiger im Rang des § 38 InsO	414
aa) Eigenschaft als Insolvenzgläubiger	414
bb) Eingriffsmöglichkeiten durch den Insolvenzplan	415
b) Als Anteilseigner	416
c) Als Massegläubiger	416
2. Teilnahmerecht der Arbeitnehmer, des Betriebsrats im Insolvenzplanverfahren im Abstimmungs- und Erörterungstermin	416
a) Arbeitnehmerschaft	416
aa) Stimmrecht als Insolvenzgläubiger, Anteilseigner, Massegläubiger	417
bb) Teilnahmerechte/Vertretungsbefugnisse	417
b) Teilnahmerecht des Betriebsrats	420
3. Einbeziehung des Betriebsrats bei Aufstellung und Einreichung des Insolvenzplans	420
4. Stellung der Arbeitnehmer in dem (vorläufigen) Gläubigerausschuss	423
a) Endgültiger Gläubigerausschuss	423
b) Vorläufiger Gläubigerausschuss	423
5. Gruppenbildung	424
a) Bildung der Arbeitnehmergruppe(n) gemäß § 222 Abs. 3 InsO als Insolvenzgläubiger	424
aa) Grundsätzliche Einbeziehung in eine Gruppe	425
bb) Gleichbehandlung innerhalb einer Gruppe	427
cc) Erörterungs- und Abstimmungstermin	427
b) Gruppe der Anteilseigner	428
c) Gruppenbildung bei Masseunzulänglichkeit	429
VII. Der PSVaG als gesetzlicher Zwangsgläubiger im Insolvenzverfahren	430
1. Stellung des PSVaG als Insolvenzgläubiger gemäß § 38 InsO	430
2. Abweichende Gestaltungsmöglichkeiten im Insolvenzplanverfahren	431
a) Vertikale Aufteilung	431
b) Horizontale Aufteilung	432
c) Anwendbarkeit des § 7 Abs. 4 Satz 2, 3 BetrAVG im übertragenden Insolvenzplan – Einschränkungen durch § 613a BGB	433
3. Besserungsklausel	435
4. Gruppe PSVaG	435
5. Misslingen der Sanierung	436

VIII. Weitere Einbeziehung der Arbeitnehmerschaft nach dem Erörterungs- und Abstimmungstermin/Scheitern des Insolvenzplans	437
a) Gerichtliche Bestätigung	437
b) Aufhebung des Insolvenzverfahrens	438
c) Scheitern des Insolvenzplans	438
§ 19 Betriebsübergang als Sanierungshindernis	441
I. Einführung	441
1. Anwendbarkeit des § 613a BGB in Krise und Insolvenz	444
2. Die Regelung des § 613a BGB im Überblick	445
II. Gestaltungsmöglichkeiten beim Betriebsübergang	447
1. Zulässigkeit von Kündigungen trotz Betriebsübergang	448
2. Kündigungen aufgrund eines Erwerberkonzepts	449
3. Interessenausgleich mit Namensliste	451
4. Einsatz einer Transfergesellschaft	452
5. Änderung der Arbeitsbedingungen vor Betriebsübergang	453
6. Kollektiver Widerspruch gemäß § 613a Abs. 4 BGB	454
III. Insolvenzzrechtliches Haftungsprivileg	455
§ 20 Unterrichtungsschreiben nach § 613a BGB bei Krisenunternehmen	459
I. Einführung	459
II. Inhalt der Unterrichtung	460
1. Person des Erwerbers	460
2. Gegenstand des Betriebsübergangs	462
3. (Geplanter) Zeitpunkt des Übergangs	462
4. Grund für den Übergang	463
5. Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer	463
6. In Aussicht genommene Maßnahmen	466
III. Verpflichteter und Adressat der Unterrichtung	467
IV. Form und Zeitpunkt der Unterrichtung	467
V. Folgen der fehlerhaften Unterrichtung	468
VI. Prozessuale Lage	470

§ 21 Internationales Insolvenzrechtsrecht	473
I. Einführung	473
II. Rechtsquellen	474
III. Art. 13 EuInsVO	475
1. Anwendungsbereich	475
2. Voraussetzungen	477
a) Arbeitsvertrag/Arbeitsverhältnis	477
b) Relevanter Zeitpunkt	478
c) „Ausschließliche Geltung“	478
3. Rechtsfolge	478
a) Verweis auf allgemeines Kollisionsrecht	478
b) Internationales Arbeitsrecht	479
aa) Rom I-VO und EGBGB	479
bb) Das Arbeitsvertragsstatut	479
c) Reichweite der Sonderanknüpfung	481
4. Arbeitsvertragsstatut – Einzelfälle	481
a) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	481
b) Betriebsübergang	482
c) Kollektives Arbeitsrecht, insbesondere Betriebs-	
verfassungsrecht	482
d) Betriebliche Altersversorgung	482
5. Insolvenzstatut – Einzelfälle	483
a) Insolvenzgeld	483
b) Lohnforderungen/Sozialplanansprüche/Rangfragen	483
aa) Grundsatz	483
bb) Änderungen bzgl. des Rangs der Arbeitnehmer-	
forderungen durch die Eröffnung eines Sekundär-	
insolvenzverfahrens	484
c) Pfändungsschutz	485
IV. § 337 InsO	485
§ 22 Arbeitsrechtliche Bezüge des europäischen Insolvenzrechts	487
I. Einführung: Art. 13 EuInsVO als „Dreh- und Angelpunkt“	
des europäischen Insolvenzrechts	488
1. Frage- und Problemstellung	488
2. Neufassung der EuInsVO	488
3. Eröffnungszuständigkeit am Centre of Main Interests	489

II. Art. 13 Abs. 1 EuInsVO	490
1. Art. 13 Abs. 1 EuInsVO als Sonderanknüpfung	490
2. Normzweck	491
3. Tatbestandliche Voraussetzungen	492
a) Insolvenzverfahren	492
b) Arbeitsverhältnis	492
c) Zeitpunkt	495
4. Sachliche Reichweite: Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis	495
5. Verweis auf das allgemeine Kollisionsrecht	495
a) Bestimmung des Arbeitsvertragsstatuts nach der Rom I VO	496
aa) Objektive Anknüpfung	496
bb) Rechtswahl	497
cc) International zwingende Eingriffsnormen (Art. 9 Rom I-VO)	498
b) Kollisionsrecht bezüglich des kollektiven Arbeitsrechts	498
6. Ausschließlichkeit	498
7. Sonderproblem: Vereinbarung von ausländischem Recht im Arbeitsvertrag	498
8. Praxisrelevante Fallgruppen aus Sicht des deutschen Rechts: Zur Reichweite des Verweises in Art. 13 Abs. 1 EuInsVO	499
a) Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsmöglichkeiten in der Insolvenz (§§ 108, 113 InsO)	500
b) Änderungen des Arbeitsverhältnisses i. R. einer Unternehmenssanierung (§§ 120–128 InsO)	501
c) Auswirkungen eines Betriebsübergangs auf das Arbeitsverhältnis (§ 613a BGB)	502
aa) Betriebsübergang in der Insolvenz nach der Richtlinie 2001/23/EG	502
bb) Betriebsübergang in der Insolvenz nach deutschem Recht	503
cc) Betriebsübergang in der Insolvenz und Art. 13 Abs. 1 EuInsVO	503
d) Rang der Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis	504
aa) Rangfrage unterliegt lex fori concursus	504
bb) Auslandsforderungen in einem deutschen Insolvenzverfahren	505
e) Insolvenzgeld	506
aa) Sonderanknüpfung für das Insolvenzgeld	506
bb) Insolvenzgeld nach ESUG	507
III. Internationale Zuständigkeit (Art. 13 Abs. 2 EuInsVO)	507
1. Grund für die Neuregelung	508

2. Niederlassung	508
3. Zustimmungserfordernis	509
a) Arbeitsvertrag	509
b) Gericht oder Behörde	509
c) Rechtsgrundlage des Zustimmungserfordernisses	509
d) Beispiele aus dem deutschen Recht	510
e) Ausschließliche Zuständigkeit	510
IV. Sekundärinsolvenzverfahren	510
V. Zusammenfassung	511
Teil IV Besondere Formen der Beendigung von Arbeitsverträgen in der Sanierung und Insolvenz	515
§ 23 Einsatz von Beschäftigungsgesellschaften	517
I. Einführung	517
II. Voraussetzungen	518
1. Betriebliche Voraussetzungen	518
a) Vorliegen einer Betriebsänderung	518
b) Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit	518
c) Organisation und Mittelausstattung sowie System zur Qualitätssicherung	519
2. Persönliche Voraussetzungen	520
a) Bedrohung von Arbeitslosigkeit	520
b) Fortsetzen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung	521
c) Arbeitssuchendmeldung und Teilnahme am Profiling	521
3. Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit	522
4. Massentlassungsanzeige	523
III. Ausgestaltung der Beschäftigungsgesellschaft	524
IV. Kosten	525
1. Transferkurzarbeitergeld	525
2. Remanenzkosten und Kosten des Dienstleisters	525
3. Qualifizierungskosten	526
4. Overheadförderung	527
V. Transfermaßnahmen	527

§ 24 Beschäftigungsgesellschaft und Betriebsübergang – ein Umgehungsthema? –	529
I. Einführung	529
II. Entwicklung der Rechtsprechung	529
1. Die <i>Dörries Scharmann</i> -Entscheidung	529
2. Die Jahre 1998 bis 2010	531
3. Rechtsprechung seit 2011	532
III. Zukünftige Vorgehensweise	533
1. Vorgehensweise im Zusammenhang mit dem Abschluss der dreiseitigen Verträge	534
2. Dauer der Befristung in der Beschäftigungsgesellschaft	534
3. Umgehung der Sozialauswahl	535
IV. Haltung der Agenturen für Arbeit zur genannten Vorgehensweise	536
§ 25 Betriebliche Altersversorgung vor und in der Insolvenz	537
I. Einleitung	538
II. Rechtsgrund für Versorgungsansprüche	538
1. Individualrechtliche Rechtsgrundlagen	539
a) Echte Individualzusage	539
b) Reine Beitragszusage	540
c) Betriebliche Einheitsregelung	540
d) Gesamtzusage	540
e) Betriebliche Übung	541
2. Kollektivrechtliche Rechtsgrundlagen	542
a) Zusage durch Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG)	542
b) Zusage durch Tarifvertrag	542
c) Ansprüche aufgrund Gleichbehandlungsgesichtspunkten	543
3. Der Anpassungsanspruch gemäß § 16 BetrAVG	544
III. Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	545
1. Die Versorgungszusage	545
a) Klassische Versorgungszusage	545
b) Treuhandmodelle	546
2. Direktversicherung	547
3. Pensionskasse	547
4. Pensionsfonds	548
5. Unterstützungskasse	548

IV. Die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG	549
V. Sanierungsmöglichkeiten in der Krise	550
1. Einseitige Änderung von Zusagen der betrieblichen Alters- versorgung	550
a) Widerruf	550
b) Kündigung von Betriebsvereinbarungen	551
c) Änderungskündigung	554
d) „Gegenläufige“ betriebliche Übung	554
2. Einvernehmliche Anpassung	554
a) Änderungsvertrag	554
b) Abschluss einer ablösenden Betriebsvereinbarung	555
c) Ablösung durch Tarifvertrag	558
d) Außergerichtliches Vergleichsverfahren	559
3. Die Abdingbarkeit des BetrAVG für Organmitglieder	560
VI. Die Versorgungszusage im Insolvenzverfahren	561
1. Die Versorgungszusage im Insolvenzantragsverfahren	561
2. Einstandspflicht des PSVaG	561
3. Schicksal der einzelnen Versorgungszusagen im Insolvenz- verfahren	562
a) Direktzusage	563
b) „Reine“ Beitragszusage	563
c) Direktversicherung	563
d) Pensionskasse	565
e) Pensionsfonds	566
f) Unterstützungskassen	566
4. Die Abfindung von Versorgungszusagen durch den Insolvenz- verwalter	566
5. Die Versorgungszusage bei Betriebsübergang nach Insolvenz- eröffnung	567
6. Besonderheiten bei der Sanierung im Insolvenzplanverfahren	570
Stichwortverzeichnis	571