



*Rechtsanwalt Dr. Axel Schmädicke – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Altenburg Fachanwälte für Arbeitsrecht*

„Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept – (un)geklärte Fragen“

Vortrag am 14. Februar 2013

Dr. Schmädicke behandelte in seinem Vortrag sowohl die geklärten als auch die ungeklärten Fragen, die im Zusammenhang mit einer Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept auftreten. Unter einer Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept ist hierbei eine betriebsbedingte Kündigung durch einen Betriebsveräußerer zu verstehen, die dieser nicht aus eigener Initiative erklärt, sondern auf Veranlassung des späteren Erwerbers.

Zu Anfang gab *Dr. Schmädicke* – durch ein einleitendes Beispiel veranschaulicht – einen Überblick über die Vorteile eines solchen Vorgehens für den Erwerber des Betriebs. Da auf diese Weise zu entlassende Arbeitnehmer bereits vor Betriebsübergang gekündigt und hierdurch Gehaltszahlungen eingespart werden könnten, seien solche Kündigungen vor allem wegen der geringeren finanziellen Belastung für den Erwerber vorteilhaft. Dies gälte aufgrund der verkürzten Kündigungsfristen nach § 113 InsO insbesondere bei dem Erwerb eines Betriebs aus der Insolvenz.

Hiernach befasste sich der Referent damit, ob eine Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept gegen § 613a Abs. 4 BGB verstoße. Dies hänge davon ab, ob der Erwerb aus der Insolvenz erfolge oder nicht. Ist dies der Fall, verstoße die Kündigung grundsätzlich nicht gegen § 613a Abs. 4 BGB. Bestehe jedoch kein Bezug des Erwerbs zur Insolvenz, könne diese Frage mangels hierzu ergangener Rechtsprechung nicht abschließend geklärt werden. Klar seien hingegen die an das Erwerberkonzept zu stellenden Anforderungen. Zum einen müsse das Konzept schlüssig und nachvollziehbar die neue Ausrichtung und den konkreten Wegfall bestimmter Arbeitsplätze aufzeigen. Zum anderen müsse das Erwerberkonzept eine „greifbare Form“ angenommen haben, was stets dann zu bejahen sei, wenn es einen Bestandteil des Kaufvertrags darstelle.

Hiernach wandte sich der Referent der nicht unumstrittenen Frage zu, ob die verkürzte Kündigungsfrist des § 113 InsO bei Veräußererkündigungen nach Erwerberkonzept gälten könne. Der in diesem Zusammenhang erhobene Einwand des Rechtsmissbrauchs sei fehlgeleitet. Die verkürzten Kündigungsfristen seien nur ein positiver Nebeneffekt des Insolvenzverfahrens.

Die mangels hierzu ergangener Rechtsprechung noch ungeklärte Frage, welcher Personenkreis in die Sozialauswahl einzubeziehen sei, erläuterte *Dr. Schmädicke* anhand eines Beispiels und des aktuellen Meinungsstands, um sich sodann der Meinung anzuschließen, dass nur die Mitarbeiter des Veräußerers in die Sozialauswahl einzubeziehen seien. Die Mitarbeiter des Erwerbers hingegen sollten bei der Sozialauswahl unberücksichtigt bleiben. Denn der maßgebliche Zeitpunkt für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung sei stets der des Zugangs. Zu diesem Zeitpunkt



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

könne der Veräußerer jedoch nur seine Arbeitnehmer kündigen, eine Kündigung der Arbeitnehmer des Erwerbers – und damit auch eine Einbeziehung in die Sozialauswahl – sei ausgeschlossen.

Dieser Auffassung wurde in der sich an den Vortrag anschließenden Diskussion mehrfach entgegengetreten. Zum einen könne zwar nicht der Veräußerer die Arbeitnehmer des Erwerbers kündigen, der Erwerber hingegen selbst jedoch sehr wohl. Dieser müsse sich an seinem eigenen Konzept festhalten lassen. Zum anderen könne die Ähnlichkeit des Konzepts mit dem des „gemeinsamen Betriebs“ nicht unbeachtet bleiben. Deshalb seien sowohl die Arbeitnehmer des Veräußerers als auch die des Erwerbers in die Sozialauswahl einzubeziehen.

Stephanie Amschler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin