



Aktenzeichen: Pet 4-21-07-382-004853

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 25. Juni 2026 abschließend beraten und beschlossen:

Die Petition abzuschließen,
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird eine gesetzliche Verpflichtung des Übernehmers gefordert, die Arbeitnehmer eines insolventen Unternehmens nach der Übernahme mindestens ein Jahr weiter zu beschäftigen.

Kritisiert wird, dass eine derartige Verpflichtung für Investoren, die den Geschäftsbetrieb eines insolventen Unternehmens übernehmen, derzeit nicht existiere. Die Aussicht, arbeitslos zu werden, sei für die Beschäftigten eines Unternehmens, welches Insolvenz anmeldet, eine große Belastung. Aus diesem Grund sollten nicht nur die Arbeitnehmer mindestens zwölf Monate weiterbeschäftigt werden. Auch der Geschäftsbetrieb solle in diesem Zeitraum aufrechterhalten werden müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen. Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Die Petition wurde durch 63 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen elf Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung unter Einbeziehung der Stellungnahme der Bundesregierung lautet wie folgt:

Der Ausschuss stellt zunächst klar, dass in der Insolvenz des Arbeitgebers Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nach den allgemeinen (arbeitsrechtlichen) Vorschriften gekündigt werden können.



Allerdings gelten die Besonderheiten, dass der Insolvenzverwalter, auch wenn das ordentliche Kündigungsrecht aufgrund des Arbeits- oder Tarifvertrags ausgeschlossen ist, bei Vorliegen der arbeits- und insbesondere der kündigungsschutzrechtlichen Voraussetzungen ordentlich kündigen kann und dass anstelle einer ggf. längeren Kündigungsfrist nur eine Kündigungsfrist von drei Monaten gilt (§ 113 Satz 1 und 2 der Insolvenzordnung – InsO). Kündigt der Verwalter mit dieser verkürzten Kündigungsfrist, so kann der Arbeitnehmer wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch Schadenersatz verlangen (§ 113 Satz 3 InsO).

Was die in der Petition angesprochenen Fälle eines Betriebsübergangs anbelangt, so sieht das Arbeitsrecht grundsätzlich vor, dass dann, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht, der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt (§ 613a Absatz 1 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB). Dies gilt auch in der Insolvenz, also auch wenn ein Investor den Geschäftsbetrieb eines insolventen Unternehmens im Insolvenzverfahren erwirbt.

Folglich ist eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs untersagt (§ 613a Absatz 4 BGB). Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen eines Betriebsübergangs ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt aber unberührt. Es gelten insoweit die allgemeinen Anforderungen. Für eine ordentliche Kündigung müssen, sofern kein Kleinbetrieb vorliegt, die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vorliegen. Insbesondere bedarf es grundsätzlich eines Kündigungsgrundes und sind bei einer betriebsbedingten Kündigung die Maßstäbe der Sozialauswahl zu beachten (vgl. § 1 Absatz 2 KSchG).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gewährt der Kündigungsschutz wegen Betriebsübergangs zwar einen Schutz vor einer Veränderung des Arbeitsvertragsinhaltes im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang ohne sachlichen Grund (BAG, Urteil vom 19.3.2009 – Aktenzeichen: 8 AZR 722/07 –, NZA 2009, 1091, 1093 m. w. N.). So soll sich allein der Betriebsübergang weder auf den Bestand noch auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nachteilig auswirken (BAG a.a.O.).



Dieser Schutz bezweckt allerdings nicht, die Position des Arbeitnehmers im Falle eines Betriebsübergangs gegenüber seiner Position ohne einen Betriebsübergang zu verbessern. Dies gilt unabhängig davon, ob der Betriebsveräußerer in der Insolvenz ist oder nicht. Durch eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über einen Mindestzeitraum von zwölf Monaten ab der Betriebsübernahme, wie in der Petition für den Fall der Insolvenz vorgeschlagen, würde das ordentliche Kündigungsrecht des Übernehmers für zwölf Monate ausgeschlossen werden. Sachliche Rechtfertigungen dafür, die Position des Arbeitnehmers auf diese Weise zu verbessern, vermag der Ausschuss nicht zu erkennen.

Der Petitionsausschuss ist sich bewusst, dass die Insolvenz eines Unternehmens für die Beschäftigten mit großen Herausforderungen und Belastungen verbunden sind.

Allerdings hält er die Weiterbeschäftigungspflicht und in der Petition zudem sinngemäß geforderte Pflicht des Erwerbers, den Geschäftsbetrieb im Fall der Insolvenz zwölf Monate aufrechtzuerhalten, nicht für angemessen. Solche Pflichten bestehen auch bei Geschäftserwerben außerhalb des Insolvenzverfahrens nicht.

Grundsätzlich sollten die Insolvenz und die Eröffnung des Insolvenzverfahrens auf die Rechtspositionen der Beteiligten nur in dem Rahmen einwirken, der für die Abwicklung des Insolvenzverfahrens unerlässlich ist. Änderungen von Rechtspositionen oder sonstigen rechtlichen Rahmenbedingungen, die durch die Zwecke des Insolvenzverfahrens nicht unmittelbar veranlasst sind, sollten nach Ansicht des Ausschusses unterbleiben, da sie sachfremde Anreize setzen, bestimmte Transaktionen im oder außerhalb des Insolvenzverfahrens durchzuführen. Durch eine unbedingte Fortführungspflicht würde der Erwerb von Betrieben wesentlich erschwert. Dem Erwerber würde die Möglichkeit genommen, auf künftige Entwicklungen zu reagieren und notwendige unternehmerische Entscheidungen zu treffen. Das würde in der Regel den Erwerbspreis zulasten der Gläubiger deutlich mindern oder die Übernahme gänzlich verhindern. Dieses wäre auch nicht im Interesse der Arbeitnehmer, da sie dann vermutlich ihre Arbeitsplätze verlieren würden.

Im Übrigen gibt der Ausschuss zu bedenken, dass eine Erschwerung der Unternehmensveräußerung im Insolvenzverfahren Anreize zur Durchführung von Veräußerungen außerhalb des Insolvenzverfahrens setzen würde – gegebenenfalls unter



Inkaufnahme einer Insolvenzverschleppung. Die damit verbundenen Gefährdungen der Gläubigerinteressen sollten nach Überzeugung des Ausschusses ebenso vermieden werden, wie überhaupt jede Anreizverzerrung, welche die Entscheidung über die Einleitung eines Insolvenzverfahrens von Nutzenerwägungen abhängig macht, die mit dem Zweck des Verfahrens nichts zu tun haben.

Vor dem Hintergrund des Dargelegten hält der Petitionsausschuss die dargestellte Rechtslage aus den genannten Gründen für sachgerecht und unter besonderer Berücksichtigung von schützenswerten Arbeitnehmerbelangen auch angemessen. Deshalb vermag der Ausschuss das mit der Eingabe vorgetragene Anliegen nicht zu unterstützen. Einen entsprechenden gesetzgeberischen Handlungsbedarf erkennt er nicht.

Der Ausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.