

Der Schutz des Arbeitnehmers bei
Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Bericht für das Recht der BRD
erstattet von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen/Tübingen

2-2225

I. Die Problematik

1. Der wirtschaftliche Sachverhalt

Die im Laufe der letzten Jahre entstandenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten haben auch in der BRD zu einem Anwachsen der Unternehmenszusammenbrüche geführt. Während die Zahl der beantragten Konkursverfahren bis 1963 unter 3000 pro Jahr blieb ^{1.)}, stieg sie 1972 auf 4410 und 1973 auf 5277 ^{2.)}; für 1974 bewegen sich die Schätzungen zwischen 6000 und 7000 ^{3.)}. Dabei ist bemerkenswert, daß nur in knapp der Hälfte aller Fälle das beantragte Verfahren auch tatsächlich durchgeführt wurde ^{4.)}; etwas häufiger war die Ablehnung mangels einer die Kosten deckenden Konkursmasse ^{5.)}.

Trotz dieser erschreckenden Zahlen ist damit nicht die Gesamtheit aller Insolvenzen erfaßt. So kommt es in der Praxis nicht selten vor, daß von vornherein auf jeden Konkursantrag verzichtet wird, weil offensichtlich keine ausreichende Masse vorhanden ist - ein Fall, der verständlicherweise in der offiziellen Statistik nicht auftaucht. Weiter ist an die Fälle der "Insolvenzprävention" zu denken: Um einen völligen Zusammenbruch zu vermeiden, wird ein sogenanntes gerichtliches Vergleichsverfahren durchgeführt, bei dem die Gläubiger auf einen Teil ihrer Forderungen verzichten ^{6.)}. Einen ähnlichen wirtschaftlichen Zweck kann im Einzelfall auch die Veräußerung oder die Liquidation eines Unternehmens sowie die außergerichtliche Einigung mit den Gläubigern verfolgen.

2. Die betroffenen Arbeitnehmerinteressen.

Die Zahlungsunfähigkeit eines Unternehmens trifft die in ihm tätigen Arbeitnehmer in vielfältiger Weise. Gefährdet sind zum einen die rückständigen Ansprüche auf Lohn, Sozialleistungen und sonstige Bezüge, pflegen sich doch "Unternehmenskrisen" häufig schon vor dem sichtbaren Zusammenbruch dadurch anzukündigen, daß der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht mehr in vollem Umfang nachkommt. Noch stärker betroffen sind die meist durch eigene Opfer erkaufte Ansprüche auf wiederkehrende Leistungen, insbes. auf Zahlung einer Betriebsrente oder einer Erfindervergütung; die Insolvenz des Unternehmers droht sie jedenfalls für die Zukunft völlig hinfällig zu machen. Schließlich hat die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in aller Regel den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge. Auch wenn dieser weitreichende Eingriff in die persönliche Lebensführung als solcher nicht verhindert werden kann, stellt sich doch die Frage, inwieweit wenigstens die nach deutschem Recht in gewissem Umfang vorhandenen Abfindungs- und Ausgleichsansprüche erhalten bleiben und faktisch durchgesetzt werden können.

3. Der Arbeitnehmerbegriff.

Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich auf die Rechte der Arbeitnehmer, also jener ca. 80% der aktiven Bevölkerung umfassenden Personengruppe ^{7.)}, die für einen anderen Arbeit leistet und dabei von dessen Weisungen "persönlich" abhängig ist ^{8.)}. Nicht erfaßt werden die Mitglieder der Organe juristischer Personen ^{9.)} doch sollen Heimarbeiter und andere "arbeitnehmerähnliche" Personen einbezogen werden ^{10.)}.

4. Übersicht über den Gang der Darstellung.

Als erstes ist die Rechtsstellung des Arbeitnehmers im Konkursverfahren zu skizzieren, dienen doch die dort entwickelten Lösungen häufig als Vorbild für die übrigen, "atypischen" Insolvenzfälle (unten II). Es folgt die "Zahlungsunfähigkeit ohne Konkursverfahren", d.h. die Abweisung des Konkursantrags mangels Masse bzw. die Unterlassung des Antrags wegen offensichtlicher Aussichtslosigkeit (unten III). Weiter bedarf die Situation des Arbeitnehmers im gerichtlichen Vergleichsverfahren der kurzen Darstellung (unten IV), ehe die Fälle der sonstigen Konkursprävention durch Veräußerung oder Liquidierung des Unternehmens in Angriff genommen werden (unten V). Zum Abschluß soll eine rechtspolitische Einschätzung des Status quo erfolgen (unten VI).

II. Die Sicherung des Arbeitnehmers im Konkurs.

1. Grundbegriffe

Wird über das Vermögen des Arbeitgebers der Konkurs eröffnet, so verliert dieser die Verfügungsbefugnis über sein der Pfändung unterworfenen Vermögen; an seiner Stelle handelt gemäß § 6 Abs. II KO der vom Gericht eingesetzte Konkursverwalter. Seine Aufgabe besteht darin, das dem "Gemeinschuldner" gehörende Vermögen zu veräußern und alle Gläubiger gleichmäßig zu befriedigen. Dieses dem deutschen Recht zugrundeliegende Prinzip der "par conditio creditorum" erleidet freilich so zahlreiche Ausnahmen, daß sehr viel eher von einem System abgestufter Befriedigungsrechte die Rede sein könnte:

- Nicht zur Konkursmasse gehören alle Vermögensgegenstände, die einem Dritten zustehen; dieser besitzt ein sog. Aussonderungsrecht.
- Pfandgläubiger und Sicherungseigentümer können sich aus den verpfändeten bzw. zur Sicherheit übereigneten Gegenständen vorweg befriedigen; ihnen steht ein sog. Absonderungsrecht zu.
- Geht der Konkursverwalter bestimmte Verpflichtungen ein oder verlangt er die Erfüllung noch nicht abgewickelter Verträge, so entstehen sog. Masseschulden, die aus der Konkursmasse vorweg zu befriedigen sind.
- Den nächsten Rang nehmen die sog. Massekosten ein, zu denen die Gerichtskosten sowie sonstige Ausgaben für die Verwaltung, Verwertung und Verteilung der Masse gehören.
- Es folgen Verpflichtungen der Masse aus ungerechtfertigter Bereicherung sowie im Hinblick auf die dem Gemeinschuldner und seiner Familie bewilligte Unterstützung.
- Erst jetzt folgen die sog. privilegierten Konkursforderungen, die im einzelnen im § 61 Abs. I Ziff. 1 - 5 KO aufgeführt sind.
- An letzter Stelle stehen die sog. einfachen Konkursforderungen, d.h. sämtliche restlichen Ansprüche.

Die Stellung in der "Anspruchshierarchie" ist von großer praktischer Bedeutung: Während etwa im Jahre 1972 die

privilegierten Forderungen zu 32,1% befriedigt wurden, belief sich die durchschnittliche "Konkursdividende" bei nicht bevorrechtigten Forderungen auf 2,9% ^{11.)}.

2. Die Behandlung der rückständigen Arbeitnehmeransprüche.

a.) Bis zum Inkrafttreten des Konkursausfallgeldgesetzes vom 17.7.1974 ^{12.)} waren die rückständigen Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer nur als sog. privilegierte Konkursforderungen geschützt. Gemäß § 61 Ziff. 1 a.F. KO gingen sie zwar allen übrigen "bevorrechtigten" Konkursforderungen vor, soweit sie im letzten Jahr vor Eröffnung des Konkursverfahrens entstanden waren ^{13.)}, doch standen sie hinter den Masseschulden und den Massekosten und erst recht hinter den Absonderungsrechten. Dies hatte zur Folge, daß die Arbeitnehmer häufig leer ausgingen oder nur teilweise befriedigt wurden, hatten sie doch anders als die Waren- und Kreditgläubiger kaum eine Möglichkeit, ihre Ansprüche durch Einräumung dinglicher Rechte zu sichern ^{14.)}. Praktisch bedeutete dies, daß die Arbeitnehmer in der Vergangenheit Verluste zwischen 20 und 50 Millionen DM jährlich hinnehmen mußten, ohne eine Aussicht auf nachträgliche Befriedigung zu besitzen ^{14.)}. Dies war freilich nicht der einzige Nachteil: Sogar bei ausreichender Konkursmasse konnte durch die Dauer des Verfahrens eine soziale Notlage eintreten, da die Arbeitnehmeransprüche oft erst 6 Monate nach Konkurseröffnung erfüllt wurden ^{15.)}.

b.) Durch das bereits erwähnte Konkursausfallgeldgesetz vom 17.7.1974 wurde die Rechtsstellung der Arbeitnehmer in zweierlei Hinsicht verbessert:

(1) Ein Teil der rückständigen Arbeitnehmeransprüche wurde in den Rang von Masseschulden erhoben. Im einzelnen bestimmt § 59 Abs. I Ziff. 3 n.F. KO:

"Masseschulden sind

1.

2.

3. wegen der Rückstände für die letzten 6 Monate vor der Eröffnung des Verfahrens oder dem Ableben des Gemeinschuldners die Ansprüche

- a) der Arbeitnehmer auf die Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Gemeinschuldner, der im Rahmen betrieblicher Berufsbildung Beschäftigten auf die Bezüge aus einem Berufsbildungsverhältnis mit dem Gemeinschuldner sowie der in Heimarbeit Beschäftigten und der ihnen Gleichgestellten auf die Bezüge aus einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Gemeinschuldner,
- b) der Arbeitnehmer auf Entschädigung aus einer Wettbewerbsabrede mit dem Gemeinschuldner,
- c) der Handelsvertreter auf Vergütung einschl. Provision gegen den Gemeinschuldner, sofern diese Handelsvertreter zu dem Personenkreis gehören, für den nach § 92 a des Handelsgesetzbuchs die untere Grenze der vertraglichen Leistungen des Unternehmers festgesetzt werden kann, und ihnen während der letzten 6 Monate des Vertragsverhältnisses, bei kürzerer Vertragsdauer während dieser, im Durchschnitt monatlich nicht mehr als Tausend Deutsche Mark an Vergütung einschl. Provision und Ersatz für ihm regelmäßigen Geschäftsbetrieb entstandene Aufwendungen zugestanden haben oder noch zustehen,

- d) der Berechtigten auf Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung gegen den Gemeinschuldner;"

Im Ergebnis gehen diese Ansprüche freilich den durch Handlungen des Konkursverwalters verursachten Masse-schulden und den meisten Massekosten nach ^{16.)}, sodaß die Rangverbesserung aller Voraussicht nach nur von beschränkter Tragweite ist.

- (2) Von weitaus größerer praktischer Relevanz ist dagegen die Einführung einer Konkursausfallversicherung.

Beginnen wir mit der Leistungsseite. Nach § 141b Abs. I AFG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf "Konkursausfallgeld", wenn er "bei der Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen seines Arbeitgebers für die letzten 3 Monate vor Eröffnung des Konkursverfahrens noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt hat." Zu diesen Ansprüchen zählen alle von § 59 Abs. I Ziff. 3a n.F. KO erfaßten Rechte, nicht jedoch die in § 59 Abs. I Ziff. 3b n.F. KO erwähnten Ansprüche auf Karenzentschädigung, die unter § 59 Abs. I Ziff. 3c n.F. KO fallenden Ansprüche der Handelsvertreter sowie die Rechte aus einer betrieblichen Altersversorgung (§ 59 Abs. I Ziff. 3d n.F. KO).

§ 59 Abs. I Ziff. 3a n.F. KO stellt auf "Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis" ab, sodaß nicht nur der Anspruch auf Lohn und Gehalt, sondern auch etwaige Ansprüche auf Urlaubsgeld ^{17.)}, auf Weihnachtsgratifikationen ^{18.)} und auf Auslagenersatz ^{19.)} in das Konkursausfallgeld einbezogen werden. Voraussetzung ist lediglich, daß diese Rechte in den letzten drei Monaten vor Konkurseröffnung

fällig werden, wobei es allein auf den Zeitpunkt der erstmaligen Konkurseröffnung, nicht auf den Zeitpunkt der Unanfechtbarkeit des Eröffnungsbeschlusses ankommt^{20.)}.

Der Höhe nach bestimmt sich das an den Arbeitnehmer auszahlende Konkursausfallgeld nach den rückständigen Nettobezügen (§ 141d Satz 1 AFG); eine Besteuerung findet nicht statt (§ 3 Abs. 2 EStG). Rückständige Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit (insbes. Arbeitslosenversicherung), die auf Arbeitsentgelte für die letzten drei Monate vor Konkurseröffnung entfallen und die bei Eröffnung des Konkursverfahrens noch nicht geleistet waren, entrichtet das Arbeitsamt auf Antrag der zuständigen Einzugsstelle (§ 141n Satz 1 AFG).

Schuldner des Anspruchs auf Konkursausfallgeld ist die Bundesanstalt für Arbeit, deren lokale Dienststellen (Arbeitsämter) die Auszahlung durchführen. Der Arbeitnehmer muß seinen Antrag spätestens zwei Monate nach Konkurseröffnung gestellt haben; andernfalls verliert er sämtliche Rechte (§ 141e Abs. I AFG). Bei Streitigkeiten über Grund und Höhe seines Anspruchs entscheiden die Sozialgerichte, was zu Recht als wenig sachgemäß kritisiert wurde^{21.)}.

Um soziale Notlagen zu vermeiden, hat das Arbeitsamt einen angemessenen Vorschuß zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer die letzte Lohn- oder Gehaltsabrechnung und eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers, des Konkursverwalters, eines für die Lohnberechnung des Arbeitgebers zuständigen Arbeitnehmers oder des Betriebsrats vorlegt, aus der sich ergibt, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang der

Arbeitgeber die Ansprüche seiner Arbeitnehmer auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt hat (§ 141f Abs. I AFG.).

Die Finanzierung der Konkursausfallversicherung erfolgt ausschließlich auf Kosten der Unternehmer. Zwar erhält die Bundesanstalt für Arbeit ihre Mittel sowohl aus Beiträgen der Arbeitgeber als auch aus Beiträgen der Arbeitnehmer (und gegebenenfalls aus Staatszuschüssen), doch ist sie lediglich mit Rücksicht auf die große Zahl ihrer Dienststellen mit der Auszahlung des Konkursausfallgeldes betraut worden. Nach § 141m Abs. I AFG gehen mit der Antragsstellung die dem Arbeitnehmer zustehenden Ansprüche auf rückständige Arbeitsvergütung auf die Bundesanstalt über, die sie im Konkurs des Arbeitgebers geltend machen kann. Diese Befugnis allein wird freilich keine allzu große Bedeutung gewinnen, zumal der Rückgriffsanspruch im Gegensatz zum ursprünglichen Anspruch des Arbeitnehmers nicht den Rang einer Masseschuld, sondern nur das "Vorrecht" des § 61 Abs. I Ziff. 1 KO besitzt^{22.)} In der Regel greift daher die in den §§ 186b - 186d geregelte Finanzierung durch die Berufsgenossenschaften ein, deren Mittel ausschließlich durch die Arbeitgeber aufgebracht werden^{23.)}. Die von der Bundesanstalt für Arbeit für das Konkursausfallgeld verauslagten Gelder sowie die entstandenen Kosten werden jährlich (in der Regel zum 30.6.) von den Berufsgenossenschaften ersetzt (§§ 186b Abs. I, 186c Abs. I AFG). Nach § 186c Abs. II AFG bemisst sich der Anteil jeder Berufsgenossenschaft an den aufzubringenden Mitteln nach dem Verhältnis ihrer Lohnsumme zu der Gesamtlohnsumme der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der See-Berufsgenossenschaft. Unberücksichtigt bleiben dabei die Lohnsummen des Bundes, der Länder, der Gemeinden sowie der Körperschaften, Stiftungen

und Anstalten des öffentlichen Rechts, bei denen der Konkurs nicht zulässig ist, und solcher juristischer Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde die Zahlungsfähigkeit garantiert oder für die Verbindlichkeiten einsteht. Eine Ausnahme besteht nach § 186 d Abs. I AFG für die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, die lediglich die Mittel für das Konkursausfallgeld zu erstatten haben, das den bei ihnen versicherten Arbeitnehmern gezahlt worden ist. Im übrigen spielt es keine Rolle, ob ein bestimmter Wirtschaftszweig zahlreiche oder nur wenige Konkurse kennt, da man bewußt darauf verzichtet hat, die durch Unternehmenszusammenbrüche gekennzeichneten Branchen zusätzlich zu belasten^{24.}). § 186c Abs. III Satz 2 AFG ermächtigt die Berufsgenossenschaften, nicht die Lohnsumme, sondern die Zahl der Versicherten zum Anknüpfungspunkt der Umlage zu machen oder ganz auf eine besondere, auf das Konkursausfallgeld bezogene Umlage zu verzichten. Das letztere dürfte nicht nur von rein theoretischer Bedeutung sein, da der voraussichtliche Aufwand lediglich auf 2 bis 3 DM pro Arbeitnehmer und Jahr geschätzt wird^{25.}).

3. Die Behandlung der Arbeitnehmeransprüche auf wiederkehrende Leistungen.

a.) Betriebsrenten

Die Sicherung rückständiger Ansprüche durch Einräumung von Konkursvorrechten und durch Gewährung von Konkursausfallgeld reicht nicht aus, wenn der Arbeitnehmer darauf vertrauen konnte, auch in Zukunft die vereinbarten Leistungen zu erhalten. Dies gilt insbesondere für Betriebsrenten, die u.U. durch jahrzehntelange Leistungen

"erkauft" wurden und die nach bisheriger Rechtslage häufig dem Konkurs zum Opfer fielen. Durch die §§ 7 - 11 des Betriebsrentengesetzes vom 19.12.1974^{26.)} hat der Gesetzgeber daher eine versicherungsrechtliche Lösung geschaffen, die hier kurz skizziert werden soll.

(1) Ausgangspunkt ist die Regelung des § 1 Abs. 1 Betriebsrentengesetz, wonach ein Arbeitnehmer, dem "Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung aus Anlaß seines Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung) zugesagt worden sind", seine Anwartschaft behält, "wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat

- oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat." Diese "unverfallbaren" Ansprüche werden gemäß §§ 7 ff des Betriebsrentengesetzes im Konkursfall ebenso wie die laufenden Ansprüche geschützt, während schwächere, nicht die Voraussetzungen des § 1 erfüllende Anwartschaften keine besondere Sicherung genießen^{27.)}. Im einzelnen bestimmt § 7 Abs.I:

"Versorgungsempfänger, deren Ansprüche aus einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers nicht erfüllt werden, weil über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlaß das Konkurs-

verfahren eröffnet worden ist, und ihre Hinterbliebenen haben gegen den Träger der Insolvenzversicherung einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber auf Grund der Versorgungszusage zu erbringen hätte, wenn das Konkursverfahren nicht eröffnet worden wäre. Satz 1 gilt entsprechend, wenn Leistungen aus einer Direktversicherung nicht gezahlt werden, weil der Arbeitgeber die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten oder be-
liehen hat und seiner Verpflichtung nach § 1 Abs. 2 Satz 3 wegen der Eröffnung des Konkursverfahrens nicht nachkommt oder wenn eine Unterstützungskasse die nach ihrer Versorgungsregelung vorgesehene Versorgung nicht erbringt, weil über das Vermögen oder den Nachlaß eines Arbeitgebers, der der Unterstützungskasse Zuwendungen leistet (Trägerunternehmen), das Konkursverfahren eröffnet worden ist."

Konkursbedingte Nichterfüllung von Versorgungszusagen hat somit das automatische Eintreten des Trägers der Insolvenzversicherung zur Folge. Dabei bestehen freilich drei Schranken:

- Ein Anspruch auf laufende Leistungen beträgt im Monat höchstens das Dreifache, der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit geltenden Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in den gesetzlichen Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten (§ 7 Abs. III Satz 1), d.h. bei erster Fälligkeit im Jahre 1975 DM 8400^{28.}).

- Ein Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung besteht nicht, soweit nach den Umständen des Falles die Annahme gerechtfertigt ist, daß es der alleinige oder

überwiegende Zweck der Versorgungszusage oder ihrer Verbesserung, der Beleihung oder Abtretung eines Anspruchs aus einer Direktversicherung gewesen ist, den Träger der Insolvenzversicherung in Anspruch zu nehmen. Diese Annahme ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn bei Erteilung oder Verbesserung der Versorgungszusage wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers zu erwarten war, daß die Zusage nicht erfüllt würde (§ 7 Abs. V Satz 1,2).

- Verbesserungen der Versorgungszusagen werden bei der Bemessung der Leistungen des Trägers der Insolvenzversicherung nicht berücksichtigt, soweit sie in dem letzten Jahr vor dem Eintritt des Sicherungsfalles größer gewesen sind als in dem diesem Jahr vorangegangenen Jahr (§ 7 Abs. V Satz 3).

(2) Träger der Insolvenzversicherung ist nach § 14 Abs. I Betriebsrentengesetz der "Pensions-Sicherungs-Verein" VVaG, der der Versicherungsaufsicht unterliegt. Er wurde als "Gemeinschaftswerk" der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, des Bundesverbands der deutschen Industrie und des Verbands der Lebensversicherungsunternehmen gegründet und am 23.12.1974 vom Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen zum Geschäftsbetrieb zugelassen^{29.)}. Wäre seine Gründung nicht bis zum 31.12.1974 erfolgt oder würde er wieder aufgelöst, so müßte der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung die Stellung des Trägers der Insolvenzversicherung durch Rechtsverordnung der (staatlichen) Lastenausgleichsbank zuweisen (§ 14 Abs. II Betriebsrentengesetz).

(3) Die Finanzierung des Pensions-Sicherungs-Vereins erfolgt durch Beiträge aller Arbeitgeber, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar zugesagt haben oder eine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse durchführen^{30.)}. Wie § 10 Abs. I Betriebsrentengesetz ausdrücklich klarstellt, hat die den Arbeitgebern auferlegte Verpflichtung trotz der privatrechtlichen Organisationsform des Trägers der Insolvenzversicherung öffentlich-rechtlichen Charakter; dieser kann Beitragsbescheide erlassen, die als Verwaltungsakte zu qualifizieren sind und vor den Verwaltungsgerichten angefochten werden können^{31.)}. § 10 Abs. IV Betriebsrentengesetz gibt ihm das Recht, sich selbst eine vollstreckbare Ausfertigung zu erteilen und gegebenenfalls die Zwangsvollstreckung in entsprechender Anwendung der Vorschriften der ZPO zu betreiben.

Als Finanzierungsverfahren wurde das sog. Rentenwert-Umlageverfahren gewählt^{32.)}. Im Ergebnis bewegt es sich in etwa in der Mitte zwischen einem reinen Umlageverfahren ohne Kapitalbildung und dem anderen "Extremfall" einer Kapitalbildung auch schon für solche Versorgungsfälle, die erst in Zukunft entstehen werden. Nach der gesetzlichen Regelung werden die Beiträge so bemessen, daß die laufenden Verpflichtungen unter Zugrundelegung einer bestimmten Verzinsung des angesammelten Kapitals auch in Zukunft erfüllt werden können, daß die Verwaltungskosten gedeckt sind und daß eine gewisse Sicherheitsreserve für den Fall unvorhersehbarer Belastungen vorhanden ist. Beitragsbemessungsgrundlage ist der sog. Teilwert der vorhandenen Zusagen^{33.)}.

b.) Karenzentschädigung

Einen relativ geringen Schutz genießen die Ansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer auf Entschädigung für ein von ihnen übernommenes Wettbewerbsverbot. § 59 Abs. I Ziff. 3b KO macht sie zwar zu Masseschulden, soweit sie in den letzten sechs Monaten vor Konkurseröffnung fällig wurden, doch werden sie nach § 141b Abs. II AFG bei der Berechnung des Konkursausfallgeldes nicht berücksichtigt. Da die Verpflichtung, dem Arbeitgeber keinen Wettbewerb zu machen, auch nach Konkurseröffnung fortbesteht, kann eine unbillige Benachteiligung des Arbeitnehmers eintreten, die lediglich dadurch in Grenzen gehalten wird, daß in vielen Fällen das für die Gültigkeit des Wettbewerbsverbots in § 74a Abs. I HGB vorausgesetzte berechnete geschäftliche Interesse des Arbeitgebers entfällt, daß die Zwei-Jahres-Frist des § 75a Abs. I Satz 3 HGB abläuft, oder daß der Arbeitnehmer nach § 326 BGB zur Kündigung berechtigt ist ^{34.)}.

c.) Ansprüche auf Erfindervergütungen

Nach § 17 Abs. II des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 25.7.1957 ^{35.)} werden die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung für die unbeschränkte Inanspruchnahme einer Diensterfindung, für das Benutzungsrecht an einer Erfindung oder für die Verwertung eines technischen Verbesserungsvorschlags im Konkurs über das Vermögen des Arbeitgebers im Range nach den in § 61 Abs. I Ziff. 1 KO genannten, jedoch vor allen übrigen Konkursforderungen berücksichtigt. Die darin liegende manifeste Benachteiligung gegenüber anderen Arbeitnehmeransprüchen wird auch nicht dadurch aufgehoben, daß § 27 Abs. I ANErfG dem Arbeit-

nehmer ein Verkaufsrecht gewährt, wenn der Konkursverwalter die vom Arbeitgeber unbeschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung ohne den Geschäftsbetrieb veräußert, werden ihm doch keineswegs immer die zur Ausübung dieser Befugnis zustehenden finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Bei einer gemeinsam mit dem Geschäftsbetrieb erfolgenden Veräußerung wird allerdings der Erwerber nach § 25 Abs. I HGB und § 613a BGB in Anspruch genommen werden können^{36.)}, doch geht der Arbeitnehmer leer aus, wenn trotz Stilllegung des Unternehmens seine Erfindung nicht verkauft werden kann.

4. Ausgleichsansprüche für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Das Recht der BRD gewährt dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Entschädigung in Geld, wenn er aufgrund von ihm nicht zu vertretenden Umständen seinen Arbeitsplatz verliert. Ältestes Beispiel hierfür ist die Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG: Ist die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt und die Kündigungsschutzklage daher begründet, so kann das Arbeitsgericht unter den im Gesetz näher beschriebenen Bedingungen dennoch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anordnen, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer dies beantragt, muß jedoch gleichzeitig eine Abfindung zusprechen, deren Höchstbetrag 12 Monatsverdienste, bei langjähriger Betriebszugehörigkeit 15 Monatsverdienste beträgt. In der Praxis gewinnt dies insbes. im Rahmen von Vergleichsverhandlungen zwischen den Parteien Bedeutung, enden doch zahlreiche Kündigungsschutzverfahren mit einer einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der

Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer. In den hier interessierenden Fällen des drohenden oder inzwischen eingetretenen Arbeitgeberkonkurses spielt dies freilich eine relativ untergeordnete Rolle, macht doch jede vom Arbeitgeber vorgenommene oder ihm aufgezwungene Produktions einschränkung die Kündigung wegen "dringender betrieblicher Erfordernisse" zu einer sozial gerechtfertigten, sodaß meist ein ausreichender Anlaß zu Vergleichsverhandlungen fehlt. In den Fällen der "Unternehmenskrise" kommt vielmehr fast nur die kollektivrechtliche Abfindungsregelung der §§ 111 ff BetrVG zum Zuge. Ihrer großen praktischen Bedeutung wegen sei sie hier kurz skizziert.

Nach § 111 Satz 1 BetrVG hat der Unternehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten; § 111 Satz 2 BetrVG zählt zu den erfaßten Betriebsänderungen insbes. die "Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen." Die zwischen Unternehmer und Betriebsrat geführten Verhandlungen erstrecken sich einmal auf die unternehmerische Maßnahme selbst. Kommt dabei eine Einigung zustande - das Gesetz spricht von "Interessenausgleich" - so ist der Arbeitgeber insoweit gebunden, als er nicht "ohne zwingenden Grund" von ihr abweichen darf; tut er es dennoch, so schuldet er den aufgrund dieser Abweichung entlassenen Arbeitnehmern nach § 113 Abs. I BetrVG eine Abfindung, deren Höhe sich nach § 10 KSchG bestimmt. Kommt keine Einigung zustande, so ist der Arbeitgeber frei, die von ihm intendierte Betriebsänderung einseitig vorzunehmen; die Beteiligung

des Betriebsrats hat insoweit nur die Qualität eines Mitwirkungs-, nicht eines Mitbestimmungsrechts. Anders verhält es sich hinsichtlich des zweiten Verhandlungsgegenstands, d.h. hinsichtlich des Ausgleichs oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Kommt über diese Fragen eine Einigung zustande - das Gesetz spricht hier von "Sozialplan" - so ist der Arbeitgeber in vollem Umfang gebunden; die dem einzelnen Arbeitnehmer eingeräumten Ansprüche können gegebenenfalls im Klagewege durchgesetzt werden. Lassen sich die Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht ausräumen, so entscheidet die mit einer gleichen Anzahl von Betriebsrats- und Arbeitgebervertretern sowie einem neutralen Vorsitzenden besetzte Einigungsstelle verbindlich; nach § 112 Abs. IV Satz 3 BetrVG ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Beteiligung des Betriebsrats ist aus diesem Grund als "Mitbestimmungsrecht" zu qualifizieren. Obergrenze für die Sozialplanleistungen ist die "wirtschaftliche Vertretbarkeit" für das Unternehmen.

Setzt sich der Arbeitgeber über die Rechte des Betriebsrats nach §§ 111, 112 BetrVG hinweg, so schuldet er den aufgrund der Betriebsänderung entlassenen Arbeitnehmern gemäß § 113 Abs. III BetrVG eine Entschädigung, deren Höhe sich wiederum nach § 10 KSchG bestimmt.

Zu beachten ist, daß die Vorschriften der §§ 111 - 113 BetrVG zumeinen nur bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern eingreifen und daß sie zum ändern die tatsächliche Existenz eines Betriebsrats voraussetzen 37.).

Bedenkt man, daß nur in ca. 7% aller betriebsratsfähigen Betriebe ein Betriebsrat besteht, daß dort jedoch zwei Drittel aller Arbeitnehmer beschäftigt sind (38.), so dürften die beschriebenen Bestimmungen schätzungsweise für die Hälfte der in der BRD tätigen Arbeitnehmer praktische Relevanz gewinnen.

Im Zusammenhang mit dem Konkurs des Arbeitgebers ergeben sich zwei Fragenkomplexe:

(1) Wirken die Betriebsratsbefugnisse nach §§ 111 ff BetrVG auch gegenüber dem Konkursverwalter? Hat auch er mit dem Betriebsrat über Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln? Wie sind die in einen etwaigen Sozialplan aufzunehmenden Leistungen zu bemessen?

(2) Welchen Rang nehmen die bereits vor Konkurseröffnung begründeten Abfindungsansprüche ein? Sind sie gegebenenfalls Masseschuld nach § 59 Abs. I Ziff. 3a KO und bei der Berechnung des Konkursausfallgeldes zu berücksichtigen?

ad 1: Was die Anwendbarkeit der §§ 111 ff BetrVG im Konkurs des Arbeitgebers betrifft, so hat das BAG durch sein Urteil vom 17.9.1974^{39.)} eine vorläufige Klärung geschaffen: Auch der Konkursverwalter ist zur vollen Respektierung der Betriebsratsbefugnisse verpflichtet. Nimmt er eine Betriebsänderung vor, legt er insbesondere den Betrieb des Gemeinschuldners still, ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat zu versuchen, so stehen den gekündigten Arbeitnehmern Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. III BetrVG zu. Diese haben den Rang von Masseschulden nach § 59 Abs. 1 Ziff. 1 KO, da sie auf einer "Handlung" des

Konkursverwalters beruhen; sie gehen daher sogar den Massekosten und den rückständigen Lohn- und Gehaltsansprüchen vor. Aus dem Gesamtzusammenhang der Entscheidung ergibt sich, daß dasselbe auch für Ansprüche aus einem zwischen dem Konkursverwalter und dem Betriebsrat ausgehandelten Sozialplan gelten muß^{40.)}.

Noch nicht völlig geklärt scheint die Frage, wie das bei der Bemessung von Sozialplanleistungen maßgebende Kriterium der "wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen" unter den besonderen Bedingungen des Konkurses zu bestimmen ist. Einigkeit besteht zunächst darüber, daß bei der Anwendung dieses Maßstabs nicht nur das in Konkurs gefallene Arbeitgeberunternehmen, sondern gegebenenfalls auch ein herrschendes, in- oder ausländisches Konzernunternehmen in die Betrachtung einzubeziehen ist^{42.)}, sodaß sich die hier angesprochene Problematik nur bei nicht konzerngebundenen Unternehmen sowie dann stellt, wenn der gesamte Konzern in Zahlungsschwierigkeiten geraten ist. Richardi hat darauf hingewiesen, daß der Beschränkung des Sozialplans auf das wirtschaftlich Vertretbare der Gedanke zugrundeliegt, das Unternehmen als solches und damit die Arbeitsplätze der nicht von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer zu erhalten, daß dieser Zweck aber nicht mehr erreicht werden könne, wenn der Arbeitgeber bereits in Konkurs gefallen sei^{42.)}. Maßgebend ist daher allein das Ziel, die den Arbeitnehmern durch den Arbeitsplatzverlust entstandenen Nachteile auszugleichen oder zu mildern, das von Richardi^{43.)} wie folgt spezifiziert wird:

"Wegen der Funktionsvoraussetzungen einer freiheitlichen Marktwirtschaft ist es zwar notwendig, daß dem Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden kann. Wenn der Arbeitgeber aber durch einen Sozialplan verpflichtet werden kann, auch in diesem Fall für den Arbeitnehmer durch die Kündigung entstehende wirtschaftliche Nachteile auszugleichen oder zu mildern, so kommt darin der Rechtsgedanke zum Ausdruck, daß der Arbeitnehmer durch seine Arbeitsleistung einen Beitrag für den Erfolg des Unternehmens geleistet hat, der mit dem Arbeitsentgelt nicht abgegolten ist. Je länger er bei einem Arbeitgeber tätig ist, desto gefestigter wird sein Interesse, dort seinen Lebensunterhalt zu verdienen und die Sicherung seiner Existenz zu erhalten. Dieses Interesse wird durch das Kündigungsschutzgesetz und die Beschränkung der lösenden Aussperrung im Arbeitskampfrecht als Rechtsgut anerkannt und geschützt, und daher soll auch dort, wo die Funktionsvoraussetzungen unserer freiheitlichen Wirtschaftsordnung es verlangen, daß das Interesse der Arbeitnehmer an der Erhaltung ihrer Arbeitsplätze nicht einer Betriebsänderung entgegensteht, die Depossedierung nicht ohne Entschädigung erfolgt."

ad 2: Noch weithin ungeklärt ist die Frage, wie Abfindungsansprüche nach §§ 9, 10 KSchG und nach § 113 BetrVG sowie Ansprüche aus einem Sozialplan im Konkurs des Arbeitgebers zu behandeln sind, wenn sie bereits vor Konkursöffnung entstanden waren. Die Vorarbeiten zum Konkursausfallgeld-Gesetz bieten keinerlei Anhaltspunkte für oder gegen eine Einbeziehung in die Masseschulden nach § 59

Abs. 1 Ziff. 3a KO oder in das Konkursausfallgeld nach § 141b Abs. II AFG^{44.)}, was vermutlich auf einer bewußten Ausklammerung dieser Problematik im Gesetzgebungsverfahren beruht. Die nahezu einhellige Auffassung in der Literatur behandelt die Abfindungsansprüche nach §§ 9, 10 KSchG und 113 BetrVG als einfache Konkursforderungen^{45.)}; dasselbe tun Uhlenbruck^{46.)} und Fabricius^{47.)} für die Ansprüche aus einem Sozialplan, während das LAG Hamm^{48.)} insoweit eine Ausnahme macht, als diesen in concreto "Lohnersatzfunktion" zukommt. Unter Hinweis auf die Tatsache, daß die in Frage stehenden Ansprüche der Sache nach Gegenleistungen für erbrachte Dienste beinhalten, plädieren andererseits Richardi^{49.)} und Heinze^{50.)} für eine unterschiedslose Einbeziehung in die §§ 59 Abs. I Ziff. 3a, 61 Abs. I Ziff. 1 KO und in das Konkursausfallgeld. Die Rechtslage muß daher als "offen" bezeichnet werden.

III. Sicherung der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers außerhalb des Konkursverfahrens.

1. Grundsätzliches.

Unterbleibt trotz Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein Konkursverfahren, weil ein entsprechender Antrag "mangels Masse" abgewiesen oder wegen offenkundiger Aussichtslosigkeit gar nicht gestellt wurde, so ist an eine Befriedigung der Arbeitnehmer aus dem Arbeitgebervermögen nicht mehr zu denken; die viel beschworene Rangfolge der Gläubiger verliert jede Bedeutung. Die Frage nach anderweitigen Sicherungen stellt sich umso dringender, als in über 50% aller Insolvenzfälle kein Konkursverfahren durchgeführt wird^{51.)}.

2. Rückständige Ansprüche und Konkursausfallgeld.

§ 141b Abs. III AFG überträgt die für das Konkursverfahren vorgesehene Regelung auf die beiden hier interessierenden Fallkonstellationen. Danach stehen bei der Anwendung der Vorschriften über das Konkursausfallgeld der Eröffnung des Konkursverfahrens gleich:

- "1. Die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Konkursverfahrens mangels Masse,
2. die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Konkursverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt."

Die Berechnung der rückständigen Nettobezüge aus den letzten drei Monaten vor diesen Ereignissen macht keine größeren Schwierigkeiten, da es bei Ziff. 1 auf die erstmalige, nicht auf die unanfechtbare Abweisung ankommt^{52.)} und da bei Ziff. 2 meist keine ernsthaften Zweifel bestehen werden. Die Einbeziehung "atypischer" Ansprüche, wie etwa der Rechte aus einem Sozialplan richtet sich nach den oben dargelegten Grundsätzen; bemerkenswert ist lediglich, daß anders als im Konkursverfahren die Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff BetrVG hier gegenstandslos werden, wenn sie nicht schon vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit ausgeübt wurden.

3. Sicherung der Betriebsrenten.

Ähnlich wie das Konkursausfallgeld-Gesetz hat auch das Betriebsrentengesetz sonstige Fälle der Zahlungsunfähigkeit dem Konkurs gleichgestellt, indem es in § 7 Abs. I

Satz 3 bestimmte:

"Der Eröffnung des Konkursverfahrens stehen bei der Anwendung der Sätze 1 und 2 gleich

1. die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Konkursverfahrens mangels Masse,
- 2.
- 3.
4. die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Konkursverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt."

Die Ansprüche der Arbeitnehmer richten sich in diesen Fällen gegen den Pensions-Sicherungs-Verein.

IV. Die Sicherung der Arbeitnehmer im gerichtlichen Vergleichsverfahren.

1. Rückständige Ansprüche

Das der Abwendung des Konkurses dienende gerichtliche Vergleichsverfahren betrifft die rückständigen Arbeitnehmeransprüche nur am Rande: § 26 Abs. I VglO bestimmt, daß Gläubiger, deren Forderungen im Konkurs ein Vorrecht genießen, nicht Vergleichsgläubiger sind, und § 26 Abs. II Satz 2 VglO ordnet dasselbe für die Fälle des § 59 Abs. I Ziff. 3 KO an. Das bedeutet, daß die im letzten Jahr vor Vergleichseröffnung fällig gewordenen Arbeitnehmeransprüche (53.) am Vergleichsverfahren nicht teilnehmen; ein verein-

barter Vergleich wird vielmehr nur dann gerichtlich bestätigt, wenn die Erfüllung dieser privilegierten Forderungen gesichert ist. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber auch davon abgesehen, die Gewährung von Konkursausfallgeld auf die Fälle des gerichtlichen Vergleichsverfahrens auszudehnen; kommt der Arbeitgeber wider Erwarten mit seinen Leistungspflichten in Verzug, so muß sich der Arbeitnehmer der allgemeinen Rechtsbehelfe bedienen, insbes. Zahlungsklage erheben. Für eine generelle Absicherung gegen Zahlungsverzögerungen seitens des Arbeitgebers wurde keine Veranlassung gesehen^{54.)}.

2. Sicherung der Betriebsrenten

Eine abweichende Entscheidung traf der Gesetzgeber demgegenüber für die betriebliche Altersversorgung: § 7 Abs. I Satz 3 Betriebsrentengesetz stellt in Ziff. 2 die "Eröffnung des gerichtlichen Vergleichsverfahrens zur Abwendung des Konkurses" der Konkurseröffnung gleich und gewährt daher Ansprüche gegen den Pensions-Sicherungs-Verein, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht mehr oder nicht mehr in vollem Umfang nachkommt. § 7 Abs. IV Betriebsrentengesetz relativiert dies freilich dahingehend, daß der Pensions-Sicherungs-Verein nicht haftet, soweit der Arbeitgeber auch nach Vergleichseröffnung zur Leistung verpflichtet bleibt.

3. Ansprüche wegen Verlust des Arbeitsplatzes.

Soweit die vor Eröffnung des Vergleichsverfahrens begründeten Ansprüche aus §§ 9, 10 KSchG, aus § 113 BetrVG und aus einem Sozialplan zu den bevorrechtigten Konkurs-

forderungen nach §§ 59 Abs. I Ziff. 3, 61 Abs. I Ziff. 1 KO zu zählen sind, werden sie durch das gerichtliche Vergleichsverfahren nicht berührt^{55.)}. Dasselbe gilt, wenn diese Ansprüche erst nach Eröffnung des Verfahrens begründet werden, da sie im Konkurs Masseschulden nach § 59 Abs. I Ziff. 1 wären^{56.)}.

V. Arbeitnehmerschutz bei sonstigen Formen der Konkursprävention.

1. Die Unternehmensveräußerung

Angesichts eines drohenden wirtschaftlichen Zusammenbruchs kann es für den Arbeitgeber sinnvoll erscheinen, noch vor Eröffnung eines Konkurs- oder Vergleichsverfahrens sein Unternehmen an einen Konkurrenten oder den wichtigsten Gläubiger zu veräußern. Da damit auch der "Betrieb" als produktionstechnische Einheit auf den Erwerber übergeht, greift zum Schutze der Arbeitnehmer § 613a BGB ein, der eine automatische Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber anordnet^{57.)}. Der bisherige Arbeitgeber ist von allen neu entstehenden Verpflichtungen befreit, doch läßt das Gesetz die schon existierenden Verbindlichkeiten unberührt^{58.)}. Davon macht § 613a Abs. II BGB insoweit eine Ausnahme, als er eine Mithaftung des Veräußerers bei Verbindlichkeiten vorsieht, die zwar schon vor Betriebsübergang entstanden sind, die aber erst später, d.h. in der Zeit bis zu einem Jahr nach Betriebsübergang fällig werden. Der Arbeitnehmer soll auf diese Weise dagegen geschützt sein, durch einen insolventen Erwerber um schon "erdiente" Rechte gebracht zu

werden 59.). Weitere Besonderheiten bestehen nicht.

2. Die Liquidation des Unternehmens

Die Auflösung der das Unternehmen tragenden Handelsgesellschaft kann von den Gesellschaftern jederzeit mit qualifizierter Mehrheit beschlossen werden. Eine solche Maßnahme kann sich insbesondere dann anbieten, wenn die langfristigen Rentabilitätsaussichten negativ sind und auch kein potentieller Erwerber vorhanden ist. Wird der Auflösungsbeschluß ins Handelsregister eingetragen, so tritt die Gesellschaft ins Liquidationsstadium. Während dieser Zeit wird sie als fortbestehend betrachtet, soweit dies zur Abwicklung der Geschäfte, insbes. zur Geltendmachung von Ansprüchen und zur Erfüllung von Verbindlichkeiten erforderlich ist 60.).

Bis zu einer (in der Regel durch "dringende betriebliche Erfordernisse" gerechtfertigten) Kündigung bestehen daher auch die Arbeitsverhältnisse weiter. Soll das Unternehmen insgesamt oder sollen einzelne Betriebe stillgelegt werden, so liegt eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vor, die zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich und zum Erlaß eines Sozialplan führen muß.

3. Der außergerichtliche Vergleich

Um die kreditschädigenden Wirkungen eines gerichtlichen Vergleichsverfahrens zu vermeiden, wird in der Praxis häufig der Versuch unternommen, das Unternehmen durch private Abmachungen zu "sanieren", indem die Gläubiger auf einen Teil ihrer Forderungen verzichten und (in der

Regel) ein oder mehrere neue Kreditgeber die benötigten Finanzmittel zur Verfügung stellen^{61.)}. Auch Arbeiter und Angestellte können mit ihren Ansprüchen an einem solchen Verfahren teilnehmen; gesetzliche Schranken für einen Verzicht auf rückständige Ansprüche bestehen nicht.

Eine Besonderheit besteht jedoch insoweit, als die Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen gezwungen werden, auf einen Teil ihrer Rechte zu verzichten. So ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berechtigt, Gratifikationsansprüche oder betriebliche Ruhegelder zu kürzen oder ihre Erfüllung ganz zu verweigern, wenn bei voller Leistung der Bestand des Unternehmens gefährdet wäre^{62.)}. Sogar die Lohnzahlung kann im Prinzip abgelehnt werden, wenn andernfalls eine "echte Existenzgefährdung des Unternehmens" eintreten würde^{63.)}. Rechtsdogmatisch wird dieses der insolvenzrechtlichen Privilegierung der Arbeitnehmeransprüche widersprechende Ergebnis mit dem Gedanken eines zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden "personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses" begründet, das den Arbeitnehmer zur Aufopferung eigener Interessen in Not-situationen zwingt^{64.)}. Kommt es dennoch zum Konkurs, bleibt also die Sanierung erfolglos, so können die Arbeitnehmer ihre Rechte wohl wieder in vollem Umfang geltend machen - einige Andeutungen der Rechtsprechung gehen jedenfalls in diese Richtung^{65.)}, doch ist das für die Betroffenen nur ein schwacher Trost, wenn keine ausreichende Konkursmasse vorhanden ist, oder wenn der Konkursfall erst so spät eintritt, daß die Frist des § 61 Abs. I Ziff. 1 KO schon abgelaufen ist. Lediglich

bei Betriebsrenten, ist mittlerweile eine Absicherung der Arbeitnehmerinteressen erfolgt: § 7 Abs. I Satz 3 Ziff. 5 Betriebsrentengesetz stellt "die Kürzung oder die Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers" der Konkursöffnung gleich^{66.)}. Das bedeutet, daß der einzelne Pensionär in Höhe des gekürzten Betrages den Pensions-Sicherungs-Verein in Anspruch nehmen kann, sofern das Recht des Arbeitgebers zur Kürzung oder Verweigerung seiner Leistungen durch rechtskräftiges Urteil festgestellt wurde oder der Pensions-Sicherungs-Verein selbst ein entsprechendes Arbeitgeber-Verhalten für zulässig erachtet. Für alle anderen Fälle der "Aufopferung" von Arbeitnehmeransprüchen sieht das geltende Recht nichts Entsprechendes vor.

VI. Rechtspolitische Einschätzung.

1. Lücken des Arbeitnehmerschutzes

a.) Rückständige Ansprüche auf Arbeitsvergütung finden eine volle Absicherung nur insoweit, als sie in den letzten drei Monaten vor Konkursöffnung oder gleichgestellten Ereignissen fällig geworden sind; das Konkursausfallgeld bietet hier umfassenden Schutz. Trotz der Verwandlung in eine "Masseschuld" nach § 59 Abs. I Ziff. 3a KO sind die Erfüllungschancen bei den zwischen dem 3. und dem 6. Monat entstandenen Ansprüchen sehr viel schlechter; sie sind mit Null zu veranschlagen, wenn wie in gut 50% aller Fälle ein Konkursverfahren mangels Masse

gar nicht stattfindet. Noch geringer sind die Aussichten auf Befriedigung bei den zwischen dem 6. und dem 12. Monat entstandenen, nur von der Privilegierung des § 61 Abs. I Ziff. 1 KO erfaßten Forderungen, während die noch länger zurückliegenden allenfalls in seltenen Ausnahmefällen Berücksichtigung finden können.

b.) Was die wiederkehrenden Leistungen betrifft, so haben allein die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung eine volle - und wie es scheint schwerlich verbesserungsfähige - Absicherung erhalten. Karenzentschädigungen sind nur nach § 59 Abs. I Ziff. 3b KO privilegiert und werden daher nicht in das Konkursausfallgeld einbezogen; bei masselosen oder massearmen Insolvenzfällen stehen sie daher auf dem Papier. Noch schlechter sind die Ansprüche auf Erfindervergütung abgesichert; als hinter § 61 Abs. I Ziff. 1 KO stehende "privilegierte" Forderungen werden sie nur ausnahmsweise im Konkursverfahren zum Zuge kommen.

c.) Die für den Arbeitsplatzverlust vorgesehenen Entschädigungszahlungen zeichnen sich durch ein sehr unterschiedliches "Schutzniveau" aus. Findet ein Konkursverfahren statt und nimmt der Konkursverwalter Betriebsänderungen oder Entlassungen vor, so entsteht eine Masse Schuld nach § 59 Ziff. 1 KO, was in aller Regel volle Befriedigung sichert. Ungeklärt ist dagegen das Schicksal der vor Konkurseröffnung begründeten Ansprüche; die Meinungen gehen von "Masseschulden" nach § 59 Abs. I Ziff. 3a KO über privilegierte Konkursforderungen nach § 61 Abs. I Ziff. 1 KO bis hin zu einfachen Konkursforderungen nach § 61 Abs. I Ziff. 6 KO. Wird kein Konkursverfahren durch-

geführt, so können, allenfalls die vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit begründeten Ansprüche durch Einbeziehung in das Konkursausfallgeld befriedigt werden. In allen anderen Fällen erhalten die Arbeitnehmer keinerlei Äquivalent für den Verlust ihres Arbeitsplatzes.

d.) Während beim gerichtlichen Vergleichsverfahren mit Rücksicht auf § 26 VglO keine ins Gewicht fallenden Schutzlücken auftauchen, ist die Situation beim außergerichtlichen Vergleich ungleich problematischer. Abgesehen vom gesetzlich geregelten Fall der Betriebsrenten gibt insbesondere der erzwungene Verzicht auf Gratifikations- und Lohnansprüche zu Bedenken Anlaß.

2. Grundsätzliche Möglichkeiten weiterer Reformen

Stellt man die Frage nach den ökonomischen und politischen Chancen einer Beseitigung der aufgezeigten "Lücken" und Ungereimtheiten, so muß man sich zunächst der Tatsache bewußt sein, daß der heutige Rechtszustand einen erheblichen Fortschritt gegenüber der noch vor wenigen Jahren bestehenden Rechtslage darstellt: Der Sozialplan wurde erst durch das BetrVG 1972 obligatorisch gemacht, das Konkursausfallgeld-Gesetz stammt vom Juli, das Betriebsrentengesetz stammt vom Dezember 1974. Mit Rücksicht auf ähnliche Entwicklungen in anderen Mitgliedsländern der EG wäre es allzu vordergründig, wollte man diese Entwicklung allein auf subjektive Momente wie die Einsicht der in Regierung, Ministerialbürokratie und Parlament entscheidenden Personen stützen. Keine ausreichende Erklärung bietet für sich allein auch die Zunahme der

Konkurse und sonstigen Insolvenzfälle, haben frühere Krisen doch nicht zu vergleichbaren Aktivitäten des Gesetzgebers geführt. Maßgebend dürfte vielmehr neben diesen beiden Faktoren auch die politische Erwägung sein, daß eine indifferente Hinnahme der mit Insolvenzfällen verbundenen Vernichtung von Arbeitnehmerexistenzen zu Rückwirkungen im Bewußtsein breiter Bevölkerungskreise führen könnte. Erfährt eine nicht ganz unbedeutende Zahl von Arbeitnehmern die im Konkurs besonders deutlich werdenden Schattenseiten der Marktwirtschaft am eigenen Leibe, so könnte dies bei ihnen selbst wie auch bei anderen zu einer prinzipiell kritischen, ja ablehnenden Haltung gegenüber den Grundprinzipien der bestehenden Wirtschaftsordnung führen. Um das darin liegende "politische Stabilitätsrisiko" zu vermeiden, liegen staatliche Maßnahmen zumindest nahe, die die Auswirkungen der Unternehmenszusammenbrüche mildern und damit die Entstehung als wirklich gravierend empfundener, "empörender" Mißstände verhindert. Ob diese Erwägung von einzelnen handelnden Personen tatsächlich angestellt wird, ist von relativ zweitrangiger Bedeutung; entscheidend ist, daß die Reduzierung der Insolvenzwirkungen jedenfalls faktisch eine stabilisierende Wirkung entfaltet (67.).

Von diesem Ausgangspunkt her ist das "Reformpotential" der EG-Länder relativ hoch zu veranschlagen; die wohl am weitesten gehende französische Lösung könnte hier durchaus als Vorbild dienen, wird doch das Interesse anderer Regierungen an einer "konfliktarmen" Abwicklung von Insolvenzfällen nicht prinzipiell geringer sein. Die dabei zu erwartenden finanziellen Belastungen werden -

insbes. bei einer vollen Garantie für die Entschädigungsansprüche wegen des Arbeitsplatzverlustes - nicht unerheblich sein, doch läßt sich hier schwerlich in abstracto eine "Toleranzgrenze" bestimmen, geht es doch bei der Finanzierung immer um Fragen der Prioritätensetzung, d.h. der Verteilung knapper Mittel, über die nach politischen Gesichtspunkten entschieden wird. Konkret gesprochen: Ob die Sicherung des Arbeitnehmers bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers von den entscheidenden Instanzen des jeweiligen Staates für so wichtig gehalten wird, daß eine merkbare Kürzung etwa der Ausgaben für Verteidigung oder Entwicklungshilfe in Kauf genommen wird, ist letztlich nur politisch, nicht aber durch einen Hinweis auf sog. ökonomische Sachzwänge zu klären.

3. Der erste Weg: Stärkere Zugriffsmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf das Vermögen des Gemeinschuldners.

Die Verbesserung des Ranges rückständiger Arbeitnehmerforderungen aus den letzten sechs Monaten läßt die grundsätzliche Benachteiligung gegenüber vielen Waren- und Kreditgläubigern unberührt: Während sich diese durch die Einräumung von Pfandrechten und Sicherungseigentum ein Absonderungsrecht verschaffen können, steht eine solche Möglichkeit den Arbeitnehmern in aller Regel nicht offen. Dies legt den von den Gewerkschaften ins Spiel gebrachten Gedanken nahe, die Arbeitnehmer kraft Gesetzes dinglich am Gemeinschuldnervermögen zu beteiligen. In einigen Randbereichen unserer Rechtsordnung - nämlich bei der Einzelzwangsvollstreckung in bestimmte Gegenstände -

ist dieser Grundsatz bereits verwirklicht, sodaß er keineswegs völlig "revolutionären" Charakter für sich in Anspruch nehmen könnte. So gibt § 10 Abs. I Ziff. 2 ZVG bei der Zwangsversteigerung und Zwangsverwaltung eines land- und forstwirtschaftlichen Grundstücks ein Recht auf vorzugsweise Befriedigung für "die Ansprüche der zur Bewirtschaftung des Grundstücks oder zum Betrieb eines mit dem Grundstücke verbundenen land- oder forstwirtschaftlichen Nebengewerbes angenommenen, in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Personen, insbes. des Gesindes, der Wirtschafts- und Forstbeamten, auf Lohn, Kostgeld und andere Bezüge wegen der laufenden und der aus dem letzten Jahre rückständigen Beträge". Ähnliche Regelungen treffen die §§ 754 ff HGB für Seeschiffe und die §§ 102 ff Binnenschiffahrtsgesetz für Binnenschiffe.

Eine Verallgemeinerung dieser auf einzelne Gegenstände des Schuldners bezogenen Regelung auf sein gesamtes Vermögen und alle Arbeitnehmeransprüche hätte zur Folge, daß in vielen Fällen das Schuldnervermögen als Kreditunterlage völlig ausscheiden würde; Pfandrecht und Sicherungseigentum werden uninteressant, wenn der Wert der erfaßten Sachen zunächst zur Befriedigung der Arbeitnehmerforderungen verwendet werden muß. Die gewerkschaftlichen Forderungen gehen deshalb realistischweise nur dahin, einen bestimmten Wertanteil des Schuldnervermögens zur vorzugsweisen Erfüllung der Arbeitnehmeransprüche zu verwenden. Um eine echte Gleichbehandlung mit den übrigen Gläubigern herbeizuführen, ist allerdings

auf das "faktische", vom Arbeitgeber genutzte, nicht auf das ihm rechtlich zustehende Vermögen abzustellen, da andernfalls der Eigentumsvorbehalt eines Verkäufers den Arbeitnehmerinteressen vorginge. Die darin liegende Beschränkung des Arbeitgeber-Eigentums wie des Eigentums Dritter ist verfassungsrechtlich unbedenklich, könnte jedoch nicht alle Probleme lösen: Ist auch unter Einbeziehung der auf Dritte übertragenen Gegenstände kein ausreichendes Betriebsvermögen mehr vorhanden, so bleiben die Arbeitnehmer ungeschützt. Immerhin hat diese Lösung den Vorzug, eine Abwälzung der "Konkursunkosten" auf die Gesamtheit der übrigen Unternehmer oder die Allgemeinheit zu vermeiden und den das Konkursrisiko tragenden Arbeitgeber bzw. seine übrigen Gläubiger als "risikonähere" Personengruppen zu belasten.

4. Der zweite Weg: Fondslösung für alle Arbeitnehmeransprüche.

Die Ausdehnung der im Konkursausfallgeld- und im Betriebsrentengesetz getroffenen Regelungen auf alle Arbeitnehmeransprüche hat den Vorzug der Gleichbehandlung aller Betroffenen: Die vom Arbeitnehmer nicht zu beeinflussende, außerhalb seiner Risikosphäre liegende Frage des Konkursintritts und des Umfangs der Konkursmasse verliert jede praktische Bedeutung. Der Zufall, einen "reichen" oder einen "armen" Arbeitgeber zu haben, spielt nur noch für den Arbeitsplatzverlust als solchen, jedoch nicht mehr für die finanzielle Abwicklung eine Rolle. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat nach § 112 BetrVG käme

voll zum Tragen; der Fonds müßte für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Sozialplan sorgen.

Die Schwierigkeit dieser Lösung liegt im - z.T. schwer abschätzbaren - Umfang der zu erbringenden Leistungen; über die heutige Konkursausfallversicherung hinaus wären außer einer (quantitativ wohl nicht so sehr ins Gewicht fallenden) Ausdehnung auf alle rückständigen Forderungen Leistungspflichten zu erwarten, die - je nach "typischer" Ausgestaltung von Sozialplänen - einer erheblichen Erhöhung des Arbeitslosengeldes von heute 68% des letzten Nettoverdienstes für eine Reihe von Monaten entsprechen würde. Genaue Schätzungen sind an dieser Stelle nicht möglich, doch dürften die vorgesehenen Abfindungen in der Regel nicht so hoch liegen, daß bei Arbeitslosigkeit eine Besserstellung gegenüber dem "aktiven" Zustand eintreten würde. Außerdem ist zu beachten, daß in all den Fällen, in denen heute noch während des Konkursverfahrens ein Sozialplan abgeschlossen wird, in Zukunft ein Rückgriff des Fonds gegen die Konkursmasse in Betracht käme. Eine Modifikation des bisherigen arbeitsrechtlichen Systems wird sich freilich nicht vermeiden lassen: Wenn man schon mit Hilfe des Fonds für eine Gleichbehandlung der Arbeitnehmer sorgt, so ist nicht mehr einzusehen, warum nur diejenigen eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten sollen, in deren Betrieb der Tatbestand des § 111 BetrVG verwirklicht ist. Will man ernst machen mit dem hier zugrundegelegten Prinzip, so wird es notwendig sein, jedem Arbeitnehmer ein "Kündigungsgeld" zu

gewähren, der aus betriebsbedingten Gründen seinen Arbeitsplatz verliert. Die Verwirklichung dieses Vorschlags wäre am ehesten gesichert, würde man über einen Fonds die Haftung "vergesellschaften", eine übermäßige Belastung der Arbeitgeber insgesamt oder der Allgemeinheit aber dadurch vermeiden, daß man den Rückgriffsanspruch gegen die Konkursmasse mit den unter 3 skizzierten dinglichen Sicherungen ausstattet.

Anmerkungen:

- 1.) Statistisches Jahrbuch für die BRD, 1974, S. 367
- 2.) Statistisches Jahrbuch für die BRD, 1974, S. 367
- 3.) Vgl. "Wirtschaft und Statistik" 10/1974 sowie Huffs Schmid, Im Namen der Investitionsneigung, Blätter für deutsche und internationale Politik, 1974, 1243
- 4.) Statistisches Jahrbuch, 1974, S. 367
- 5.) Im Jahre 1972 wurden 54,4% (=2397) und im Jahre 1973 50,9% (=2681) aller Anträge mangels Masse abgelehnt.
- 6.) Die Zahl der Vergleichsverfahren belief sich im Jahre 1972 auf 209, im Jahre 1973 auf 301 (Statistisches Jahrbuch, 1974, S. 367).
- 7.) Die Gesamtzahl der unselbständig Tätigen belief sich 1973 auf 22,494 Millionen (gegenüber einer Gesamtzahl von 26,496 Millionen Erwerbstätigen), was einen Anteil von ca. 85% ausmacht. Zieht man die einem Sonderrecht unterliegenden 1,471 Millionen Beamte ab, so verbleiben rund 80% (Angaben nach Statist. Jahrbuch, 1974, S. 137, 411).
- 8.) Vgl. Zeuner, Überlegungen zum Begriff des Arbeitnehmers und zum Anwendungsbereich arbeitsrechtlicher Regeln. RdA 1975, 84 ff mwN.
- 9.) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, Berlin und Frankfurt/Main 1963, S. 90 mwN.
- 10.) Für Gleichstellung im Rahmen des § 61 Nr. 1 KO a.F. schon BAG NJW 1967, 2224.
- 11.) Statistisches Jahrbuch, 1974, S. 369.
- 12.) BGBl I, S. 1481

- 13.) Die weiter zurückliegenden Ansprüche waren (und sind) einfache Konkursforderungen.
- 14.) Vgl. die Begründung des Regierungsentwurfs zum Konkursausfallgeldgesetz, BT-Drucksache 7/1750, S. 10. Nach Stuzky, Nochmals: Gesetz über Konkursausfallgeld, DB 1975, 152 ist diese Zahl in der Gegenwart eher zu niedrig als zu hoch.
- 15.) Vgl. BT-Drucksache 7/1750, S. 10.
- 16.) § 60 Abs. I Ziff. 3 KO.
- 17.) BAG NJW 1967, 2225; Böhle-Stamschräder, Kommentar zur Konkursordnung, 11. Aufl., München 1974, § 59, Anm. 5a.
- 18.) BAG AP Nr. 3 zu § 59 KO; Mohrbutter, Handbuch des gesamten Vollstreckungs- und Insolvenzrechts, 2. Aufl., Köln-Berlin-Bonn-München 1974, S. 692.
- 19.) BAG NJW 1966, 268.
- 20.) Richtig Stuzky DB 1975, 153; a.A. Lorenz, Das Gesetz über Konkursausfallgeld, DB 1974, 1720.
- 21.) Matthes, Einige Bemerkungen zum Gesetz über Konkursausfallgeld, BB 1974, 1352.
- 22.) § 59 Abs. II KO.
- 23.) S. die Darstellung des Finanzierungssystems bei Stuzky DB 1975, 153 ff.
- 24.) Stuzky DB 1975, 153, rechte Spalte.
- 25.) Lorenz DB 1974, 1721.
- 26.) BGBl I S. 3610.

- 27.) Vgl. den Überblick bei Heubeck in: Heubeck-Höhne-Rau-Weinert, Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Beilage 1/1975 zum BB, S. 9 ff und Streckel, Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, NJW 1975, 367.
- 28.) Heubeck aaO, S. 9.
- 29.) Heubeck aaO, S. 10/11.
- 30.) § 10 Abs. I; dort ist auch eine Gleichstellung der Direktversicherungen nach § 7 Abs. I Satz 2 und § 7 Abs. II Satz 1 Ziff. 2 ausgesprochen.
- 31.) Fenge, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung zur betrieblichen Altersversorgung, DB 1975, 56.
- 32.) Heubeck aaO, S. 9, auch zum Folgenden.
- 33.) Zu den komplizierten Einzelheiten s. Heubeck aaO, S. 10.
- 34.) Vgl. Baumbach-Duden, HGB, 20. Aufl., München 1972, § 74 a-c, Anm. 2 E a, 3 C.
- 35.) BGBI I S. 756, zuletzt geändert durch Gesetz vom 4.9.1967 (BGBI I, S. 953).
- 36.) Vgl. auch Volmer, Arbeitnehmererfindergesetz, Kommentar München und Berlin 1958, § 27 Rn 15, der dieselbe Rechtsfolge aus dem Gedanken der Betriebsnachfolge ableitet.
- 37.) LAG Berlin DB 1973, 2097; Fitting-Auffarth-Kaiser, Kommentar zum BetrVG, 11. Aufl., München 1974, § 111 Rn 3 a.E.
- 38.) Nachweise bei Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, Frankfurt/Main, 1973, S. 16 ff.

- 39.) BB 1974, 1483.
- 40.) Ebenso LAG Hamm DB 1974, 50; Fitting-Auffarth-Kaiser, § 112 Rn 15a; Richardi, Sozialplan und Konkurs, Düsseldorf 1975, S. 76 ff; a.A. Uhlenbruck, Die Sozialplanansprüche der Arbeitnehmer beim treuhänderischen Liquidationsvergleich, DB 1974, 629.
- 41.) Hanau, Probleme der Mitbestimmung des Betriebsrats über den Sozialplan, ZfA 1974, 105; Richardi, aaO, S. 84; Zöllner, in: Colloque international sur Le droit international privé des groupes de sociétés, Genève 1973, S. 216.
- 42.) Richardi, S. 91.
- 43.) aaO S. 13
- 44.) Vgl. auch Richardi, S. 49
- 45.) Nachweise bei Richardi, S. 59 Fn. 35.
- 46.) DB 1974, 628
- 47.) GK-BetrVG, § 112 Rn 72 ff.
- 48.) DB 1974, 1964. Ebenso Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., München 1973, § 112 Rn 40; Fitting-Auffarth-Kaiser, § 112 Rn 15a; Hanau ZfA 1974, 112.
- 49.) aaO S. 61
- 50.) Der Sozialplan in Konkurs und Vergleich, DB 1974, 1817.
- 51.) S. oben Fn 4.
- 52.) Lorenz DB 1974, 1720.
- 53.) Statt auf die Konkurseröffnung ist auf die Eröffnung der Vergleichsverfahrens abzustellen, Mohrbutter, aaO, S. 1027.

- 54.) BT-Drucksache 7/1750, S. 10.
- 55.) Ebenso Heinze DB 1974, 1819
- 56.) Heinze DB 1974, 1819; Mohrbutter, aaO, S. 1018, 1032.
- 57.) Näher dazu Däubler, Die Veränderungen in der Struktur und in der Kontrolle des Unternehmens (zufolge Fusion, Konzentration usw.) und ihre Auswirkungen auf die Lage der Arbeitnehmer, VIII^e Congrès international de droit du travail et de la sécurité sociale, Selva di Fasano, Sonderdruck (Milano, Giuffrè 1974) S. 48 ff; Seiter, AR-Blattei, D, Betriebsinhaberwechsel I, I.
- 58.) Palandt-Putzo, BGB, 32. Aufl., München 1973, § 613^o Anm. 3b.
- 59.) Einzelheiten bei Seiter, aaO C.
- 60.) Vgl. §§ 264 AktG, 69 GmbHG, 156 HGB.
- 61.) Zum außergerichtlichen Vergleich s. Schönke-Baur, Zwangsvollstreckungs-, Konkurs- und Vergleichsrecht. Ein Lehrbuch, 9. Aufl, Karlsruhe 1974, S. 371 mwN.
- 62.) BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 51 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 154 und 157 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 9 zu § 61 KO.
- 63.) BAG AP Nr. 15 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; BAG DB 1973, 187.
- 64.) Zur Kritik s. Däubler, Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, in: Kittner (Herausg.), Streik und Aussperrung, Frankfurt/Main 1974, S. 494.
- 65.) BAG AP Nr. 154 und 157 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

- 66.) Dasselbe gilt nach § 7 Abs. I Satz 3 Ziff. 3 Betriebsrentengesetz für den "außergerichtlichen Vergleich (Stundungs-, Quoten- oder Liquidationsvergleich) des Arbeitgebers mit seinen Gläubigern nach vorausgegangener Zahlungseinstellung im Sinne der Konkursordnung, wenn ihm der Träger der Insolvenzversicherung zustimmt".
- 67.) Eine Parallele bietet die Rechtsprechung des BAG zu den Mitbestimmungsrechten nach dem BetrVG 1952: Während im allgemeinen ein restriktiver, die Betriebsratsbefugnisse eng bestimmender Kurs verfolgt wurde, zeichnet sich die Rechtsprechung in wirtschaftlichen Fragen (d.h. insbes. bei Betriebsstillegungen) durch ein außerordentlich großes Maß an "Betriebsratsfreundlichkeit" aus. Näher dazu Däubler, Das soziale Ideal des BAG, aaO, S. 460/461, 472 mwN.