



Worauf müssen Ausbildungsbetrieb und Auszubildende achten, wenn das Unternehmen Insolvenz anmeldet?

Grundsätzlich gilt: Drohende Insolvenz oder der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ohne vollständige Einstellung des Geschäftsbetriebes ist kein Kündigungsgrund!

Allerdings steht dem Insolvenzverwalter dann ein "besonderes Kündigungsrecht" zu, wenn der Betrieb gänzlich stillgelegt und die Geschäftstätigkeit vollständig eingestellt wird. Keine Betriebsstilllegung liegt vor, wenn der Betrieb gem. § 613a BGB übergeht. In solchen Fällen übernimmt ein Dritter den Betrieb mit sämtlichen Forderungen und Verbindlichkeiten und tritt in die Rechtsstellung des ursprünglichen Geschäftsinhabers mit sämtlichen Rechten und Pflichten auch gegenüber der Belegschaft ein. Sofern Kündigungen ausgesprochen werden, jedoch der Betrieb nur unter eine neue Leitung gestellt wird, sollte anwaltlicher Rat eingeholt werden. Ob in diesen Fällen ein Betriebsübergang stattgefunden hat oder die Betriebsstilllegung vorliegt, kann in den meisten Fällen nur gerichtlich geklärt werden.

Sofern in der Folge eines Insolvenzverfahrens die **Betriebsstilllegung** eintritt, muss die Betriebsstilllegung im Kündigungsschreiben als Kündigungsgrund angegeben werden. Erfolgt im Betrieb keine Ausbildung mehr, so kann auch der Auszubildende oder - bei Minderjährigen - sein Erziehungsberechtigter kündigen.

Wichtig: Auch wenn in der Folge des Insolvenzverfahrens keine Ausbildungsvergütung mehr gezahlt wird, sollte der Auszubildende weiterhin seine Arbeitskraft anbieten und weiter die Berufsschule besuchen. Eventuell noch **ausstehende Vergütungsansprüche** müssen beim Insolvenzverwalter angemeldet werden, wenn dieser bestellt worden ist. Der Insolvenzverwalter ist die Person, die vom Zeitpunkt der Bestellung an, an die Stelle des ursprünglichen Vertragspartners rückt, der im Ausbildungsvertrag als Ausbildender genannt ist. Er nimmt von seiner Bestellung an alle Rechtsgeschäfte vor.

Der Auszubildende sollte:

- keine Vereinbarungen eingehen, durch die er auf die Zahlung seiner Ausbildungsvergütung verzichtet. Auch nicht, wenn er laut Ausbildungsbetrieb sein

- Ausbildungsverhältnis dadurch retten könnte. Ein solcher Verzicht hätte unter Umständen Auswirkungen auf einen Anspruch auf Insolvenzausfallgeld.
- sich umgehend mit der für ihn zuständigen Arbeitsagentur in Verbindung setzen, damit auch bei Wegfall der Ausbildungsvergütung die Kranken- und Rentenversicherung aufrechterhalten wird. Auch erfolgt eine Zahlung von Arbeitslosengeld, soweit darauf ein Anspruch besteht, erst nach persönlicher Meldung. Die zuständige Arbeitsagentur prüft auch, ob der Auszubildende Anspruch auf Insolvenzausfallgeld hat.
- sich auch mit der Berufsschule in Verbindung setzen, inwieweit ein Besuch der Berufsschule fortgesetzt werden kann. Unter anderem sind dabei die Erfüllung der Berufsschulpflicht und die Unfallversicherung im Rahmen des Schulbesuches zu klären.

Vorrangig für den Auszubildenden und den insolventen Betrieb muss es jedoch sein, bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz aktiv mitzuwirken.

Wenn ein Ausbildungsbetrieb einen Auszubildenden aus einem insolventen Unternehmen übernimmt, so kann der neue Arbeitgeber gegebenenfalls **Fördermittel** nach § 10 Sozialgesetzbuch (SGB) II bei der örtlichen Bundesagentur für Arbeit beantragen.

Eine weitere Fördermöglichkeit bietet der **Ausbildungsbonus**. Unternehmen können einen Ausbildungsbonus erhalten, wenn sie u. a. Auszubildende zusätzlich ausbilden, die ihren Ausbildungsplatz wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Ausbildungsbetriebes verloren haben.

Ist die Einstellung des Geschäftsbetriebs absehbar, sollte das insolvente Unternehmen Kontakt mit unseren Ausbildungsberatern aufnehmen, um die Weiterführung der Berufsausbildungsverhältnisse abzuklären. Welchen Einfluss die Betriebsstilllegung auf das Prüfungsverfahren hat, kann dann auch im Einzelfall mit abgesprochen werden.