

MAYER | BROWN

KNOWLEDGE NUGGETS

DAS ERWERBERKONZEPT –
EINE MÖGLICHKEIT BEIM ERWERB AUS DER INSOLVENZ

KONTAKT

PARTNER

DR. MARCO WILHELM

FRANKFURT +49 69 7941 2731

MWILHELM@MAYERBROWN.COM

PARTNER

DR. MALTE RICHTER

FRANKFURT +49 69 7941 2533

MRICHTER@MAYERBROWN.COM

COUNSEL

TINA HOFFMANN

FRANKFURT +49 69 7941 1281

THOFFMANN@MAYERBROWN.COM

DAS ERWERBERKONZEPT – EINE MÖGLICHKEIT BEIM ERWERB AUS DER INSOLVENZ

I. WARUM DIESES THEMA WICHTIG IST

Der Erwerb von Vermögenswerten oder Geschäftsbetrieben aus der Insolvenz gehört zu den praxisrelevantesten Transaktionsformen im deutschen Insolvenzrecht. Im Jahr 2025 wurden in Deutschland ca. 24.000 Unternehmensinsolvenzen verzeichnet – Tendenz steigend. Für potenzielle Investoren eröffnen sich hier attraktive Erwerbsmöglichkeiten, allerdings mit besonderen rechtlichen Herausforderungen.

Ein zentrales Problem beim Erwerb aus der Insolvenz ist oftmals, dass Erwerber kein Interesse daran haben, die dem Betrieb zugeordneten Arbeitsverhältnisse vollumfänglich zu übernehmen. Nach § 613a Abs. 1 BGB gehen bei einem Betriebsübergang die Arbeitsverhältnisse jedoch automatisch auf den Erwerber über. § 613a Abs. 4 BGB schützt die Arbeitnehmer zusätzlich, indem Kündigungen, die wegen des Betriebsübergangs ausgesprochen werden, für unwirksam erklärt werden. Hier bietet das von der Rechtsprechung entwickelte Erwerberkonzept einen rechtssicheren Lösungsansatz.

II. WAS IST DAS ERWERBERKONZEPT?

Das Erwerberkonzept ist ein vom Erwerber entwickeltes Sanierungs- und Betriebsführungskonzept. Es ermöglicht dem Insolvenzverwalter, vor dem Betriebsübergang Kündigungen auszusprechen, die auf der unternehmerischen Entscheidung des Erwerbers und damit auf betriebsbedingten Gründen – nicht auf dem Betriebsübergang selbst – basieren.

Das Erwerberkonzept wurde durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelt und ist mittlerweile in der Praxis ein anerkanntes Instrument zur Personalanpassung bei Unternehmensübernahmen aus der Insolvenz. Der entscheidende Unterschied zur verbotenen Kündigung wegen eines Betriebsübergangs liegt darin, dass nicht der Betriebsübergang selbst, sondern die konkrete unternehmerische Entscheidung des Erwerbers den Kündigungsgrund bildet. Die Kündigungen werden damit auf betriebsbedingte Gründe im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gestützt.

Voraussetzung für ein wirksames Erwerberkonzept ist zunächst ein verbindliches Konzept, d. h., das Erwerberkonzept muss im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits „greifbare Formen“ angenommen haben und darf nicht lediglich eine vage Absichtserklärung sein. Die Kündigungsgründe müssen sich aus dem Erwerberkonzept selbst ergeben, nicht aus dem Betriebsübergang als solchem, d. h., die konkrete Unternehmerentscheidung des Erwerbers muss der tragende Grund für den Wegfall der Arbeitsplätze sein. Darüber hinaus muss der Erwerber das Konzept organisatorisch und finanziell tatsächlich umsetzen können. Rein theoretische Pläne genügen nicht.

Typischerweise entwickelt der potenzielle Erwerber sein Konzept während der Due Diligence und legt es dem Insolvenzverwalter vor. Im Erwerberkonzept hat sich der Erwerber zumeist zu folgenden Fragen zu verhalten:

- Welche Einheiten, Funktionen und welchen Headcount benötigt der Erwerber nachhaltig für den Geschäftsbetrieb?
- Welche Stellen entfallen dauerhaft, welche Qualifikationsprofile werden verlagert?
- In welchem Zeitkorridor sind Maßnahmen vor bzw. nach dem Übergang umzusetzen?
- Wie viele Arbeitnehmer sollen unter Berücksichtigung der Sozialauswahl auf den Erwerber übergehen? Dies erfolgt regelmäßig im Wege einer Namensliste, da diese aufgrund der gesetzlichen Vermutung, dass die Kündigungen durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind, für den Erwerber eine erhebliche Rechtssicherheit bietet.

III. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- **Erwerberkonzept präzise ausarbeiten:** Das Konzept sollte inhaltlich Schärfe besitzen und konkrete unternehmerische Entscheidungen dokumentieren. Achten Sie auf korrekte Anknüpfungspunkte für die Kündigung und eine vollständige Dokumentation. Die Sozialauswahl muss sorgfältig durchgeführt werden, da sie – wenn auch eingeschränkt – überprüfbar bleibt.
- **Gründliche Due Diligence durchführen:** Führen Sie eine umfassende arbeitsrechtliche Due Diligence durch, insbesondere da die Datenlage in der Insolvenz häufig lückenhaft ist und der Insolvenzverwalter in der Regel keine umfassenden Gewährleistungen oder Garantien abgeben kann.
- **Abstimmung mit Insolvenzverwalter und Betriebsrat:** Legen Sie das Konzept möglichst frühzeitig vor und stimmen Sie dieses mit Insolvenzverwaltung und Betriebsrat ab.
- **Realistische Zeitplanung:** Die Umsetzung eines Erwerberkonzepts erfordert Zeit für Verhandlungen, Betriebsratsanhörungen und Kündigungsfristen. Diese Zeiträume sollten bei der Transaktionsplanung berücksichtigt werden.
- **Frühzeitige Einbindung von Beratern:** Binden Sie frühzeitig spezialisierte Rechtsanwälte ein. Der Erwerb aus der Insolvenz mit Nutzung eines Erwerberkonzepts ist ein komplexes Vorhaben an der Schnittstelle von Insolvenz-, Gesellschafts-, Arbeits- und Steuerrecht.

MAYER | BROWN

MAYERBROWN.COM

AMERICAS | ASIA | EMEA

Please visit mayerbrown.com for comprehensive contact information for all our offices.

Mayer Brown is a global legal services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England & Wales), Mayer Brown Hong Kong LLP (a Hong Kong limited liability partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively, the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. PK Wong LLC ("PKW") is the constituent Singapore law practice of our licensed joint law venture in Singapore, Mayer Brown PK Wong Pte. Ltd. More information about the individual Mayer Brown Practices and PKW can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © 2026 Mayer Brown. All rights reserved.

Attorney Advertising. Prior results do not guarantee a similar outcome..