

**Kündigung: In der Freistellungsphase wird nicht entlassen**

Einem Arbeitnehmer, der sich in „Block-Altersteilzeit“ befindet (ein Jahr Vollarbeit, ein Jahr Freistellung mit einem Arbeitsentgelt in Höhe von 80 %), kann während der Freistellungsphase nicht betriebsbedingt gekündigt werden (hier: obwohl die Firma Insolvenz anmelden musste). Darin liegt kein Grund, der eine Kündigung sozialrechtfertigen würde. Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung bereits in vollem Umfang erbracht.

Quelle: Wolfgang Büser

**Stilllegung eines Betriebes als dringendes betriebliches Erfordernis; Altersteilzeit während der Freistellungsphase; Anforderung an eine soziale Rechtfertigung; Kündigung durch den Insolvenzverwalter**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 05.12.2002

**Aktenzeichen:** 2 AZR 571/01

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2002, 17747

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Hannover - 31.01.2001 - AZ: 2 Ca 571/00

LAG Niedersachsen - 11.09.2001 - AZ: 13 Sa 635/01

LAG Niedersachsen - 19.09.2001 - AZ: 13 Sa 635/01

**Rechtsgrundlagen:**

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 113 InsO

**Fundstellen:**

BAGE 104, 131 - 138

ArbRB 2003, 196-197 (Volltext mit amtl. LS)

ArbRB 2002, 353

ARST 2003, 247-249

ARST 2003, 92-93 (Pressemitteilung)

AuA 2003, 44

AuR 2003, 30

AuR 2003, 196 (amtl. Leitsatz)

AUR 2003, 30

BAGReport 2003, 208-209

BB 2003, 1339-1340 (Volltext mit amtl. LS)

BB 2003, 1434-1436 (Urteilsbesprechung von Elke Schweig und Dr. Albrecht H. Einsenreich)

BuW 2003, 526-527

DB 2003, 1334-1335 (Volltext mit amtl. LS)

DZWIR 2003, 285-287 (Volltext mit amtl. LS)

EBE/BAG 2003, 92-94

EWiR 2004, 119 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 11/2003, 12

EzA-SD 26/2002, 3-4 (Pressemitteilung)

FA 2003, 239 (Volltext mit red. LS)

FA 2003, 381-382 (amtl. Leitsatz)

FA 2003, 62-63 (Pressemitteilung)

FAr 2003, 239

FAr 2003, 381-382

FAr 2003, 62-63

GmbH-Report 2003, 216-217 (Pressemitteilung)

GmbH-Report 2003, R 216-R 217 (Pressemitteilung)

GuS 2003, 64

KTS 2004, 165-168 (Volltext mit amtl. LS)

MDR 2003, 937-938 (Volltext mit amtl. LS)

NJW 2003, 2258-2260 (Volltext mit amtl. LS)

NWB 2003, 195

NZA 2003, 789-791 (Volltext mit amtl. LS)

NZI 2003, VI Heft 7 (Kurzinformation)

NZI 2004, 105-107 (Volltext mit amtl. LS)

NZI (Beilage) 2004, 49 (amtl. Leitsatz)

Personal 2003, 58-59

RdA 2003, 228-230 (Volltext mit amtl. LS)

RdW 2003, 565-566 (Kurzinformation)

SAE 2003, 370

ZInsO 2003, 480-482 (Volltext mit red. LS)

ZIP 2002, A98 (Volltext)

ZIP 2003, 1169-1172 (Volltext mit aml. LS)

ZMV 2003, 39-40 (Pressemitteilung)

---

## BAG, 05.12.2002 - 2 AZR 571/01

### Amtlicher Leitsatz:

Die Stilllegung des Betriebes stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis dar, das nach § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung eines Arbeitnehmers, mit dem Block-Altersteilzeit vereinbart ist und der sich bereits in der Freistellungsphase befindet, sozial rechtfertigen kann. Dies gilt auch für eine Kündigung durch den Insolvenzverwalter.

### Tenor:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. September 2001 - 13 Sa 635/01 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

### Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung des beklagten Insolvenzverwalters, insbesondere über die Frage, ob dem in Block-Altersteilzeit befindlichen Kläger zu einem in dessen Freistellungsphase liegenden Zeitpunkt wirksam betriebsbedingt gekündigt werden konnte.
- 2 Der 1940 geborene Kläger war seit September 1964 bei der Schuldnerin tätig, seit Januar 1986 als Niederlassungsleiter der Niederlassung. Am 1. Mai 2000 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Am 28. Juli 2000 beschloß die Gläubigerversammlung die Einstellung des Geschäftsbetriebes. Die Betriebsparteien schlossen am 5. September 2002 einen Interessenausgleich zur Durchführung der Schließung, insbesondere der einzelnen Niederlassungen. Danach war die Niederlassung zum 31. Oktober 2000 zur Schließung vorgesehen. Der Betriebsvereinbarung war eine Liste der zu kündigenden Arbeitnehmer als Anlage beigefügt, in der der Name des Klägers enthalten ist. Mit Schreiben vom 20. September 2000 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Dezember 2000.
- 3 Im Oktober 1999 hatten die Schuldnerin und der Kläger mit Wirkung zum 1. November 1999 einen Vertrag über Altersteilzeit geschlossen, der ein Jahr Vollarbeit und ein Jahr Freistellungsphase und ein Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 80 % des Nettovollzeitarbeitsentgelts vorsah. In § 7 des Altersteilzeitvertrages ist bestimmt:
  - 4 "1.  
*Der Anspruch auf die Altersteilzeitleistungen nach § 5 ruht während der Zeit, in der Herr über die Altersteilzeit hinaus eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausübt, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 SGB IV überschreitet.*
  - 5 2.  
*Der Anspruch auf die Altersteilzeitleistungen erlischt, wenn die Gesamtruhenszeit einen Zeitraum von 150 Tagen überschreitet. Mehrere Ruhenszeiten werden zusammengezählt."*

- 6 Gemäß § 12 des Vertrages bedurften Änderungen und Ergänzungen der Schriftform. Der Kläger war mit verminderter Altersteilzeitvergütung ab dem 1. November 1999 in Vollzeit beschäftigt. Er erhielt Insolvenzgeld entsprechend der Höhe der Altersteilzeitvergütung. Ab 1. Juli 2000 bis 31. Dezember 2000 zahlte der Beklagte auf Grund einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Kläger Vollzeitarbeitsvergütung zu 100 %. Der Kläger arbeitete bis Ende Dezember 2000.
- 7 Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam, weil eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung ab 1. November 2000 auf Grund der Altersteilzeitvereinbarung nicht mehr bestanden habe. Die erhöhte Gehaltszahlung ab Juli 2000 sei ihm durch die damalige Personalchefin angeboten worden. Er habe dies zunächst nicht gewollt, weil damit in die Altersteilzeitvereinbarung eingegriffen werde. Nach Rücksprache mit dem Beklagten habe die Personalchefin ihm dann jedoch erklärt, die Regelung über die Vergütung berühre die Altersteilzeitvereinbarung nicht. Dies habe ihm der Beklagte auch noch einmal ausdrücklich bestätigt.
- 8 Der Kläger hat beantragt
- festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 20. September 2000 zum 31. Dezember 2000 nicht beendet ist.
- 9 Der Beklagte hat zur Stützung seines Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, die Kündigung sei begründet, weil mit der Stilllegung der Arbeitsplatz des Klägers entfallen sei. Trotz der Altersteilzeit habe der Arbeitsvertrag des Klägers wie jeder andere Arbeitsvertrag gekündigt werden können. Wegen der Nichterfüllung des Altersteilzeitvertrages müsse sich der Kläger auf Schadensersatzansprüche verweisen lassen. Für ihn als Insolvenzverwalter bestehe die Verpflichtung, finanzielle Belastungen der Masse aus der Fortführung von Arbeitsverhältnissen zu reduzieren. Dies habe ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung dargestellt. Jedenfalls habe der Kläger die Vermutung, daß für die Kündigung ein dringendes betriebliches Erfordernis bestanden habe, nicht widerlegt. Für die Zeit ab 1. Juli 2000 habe er mit dem Kläger die Vereinbarung getroffen, daß fortan für die Arbeitsleistung die volle Vergütung gezahlt werden solle. Damit sei das bisherige Altersteilzeitverhältnis wieder in ein normales Arbeitsverhältnis umgewandelt worden. Er habe damit sein Wahlrecht nach § 103 InsO ausgeübt.
- 10 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten blieb erfolglos. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

### Entscheidungsgründe

- 11 Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, daß die Kündigung des Beklagten sozialwidrig und damit nach § 1 KSchG rechtsunwirksam ist.
- 12 I.
- Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Stilllegung stelle keinen betriebsbedingten Kündigungsgrund dar, weil der Arbeitsplatz des Klägers in der Freistellungsphase weggefallen sei, während derer der Kläger nicht mehr habe beschäftigt werden müssen. Auch die Besonderheiten des Insolvenzverfahrens begründeten kein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung eines in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmers während der Freistellungsphase. Der Altersteilzeitvertrag sei auch nach wie vor wirksam gewesen. Die zwischenzeitliche Vereinbarung, mit der die Vergütung des Klägers ab 1. Juli 2000 auf 100 % angehoben und eine Arbeitspflicht des Klägers bis Ende des Jahres begründet worden sei, lasse nicht zwingend den Schluß zu, daß damit die vereinbarte Altersteilzeitregelung aufgehoben worden sei. Auch eine wirksame Ausübung des Wahlrechts gemäß § 103 InsO bzw. eine Anfechtung gemäß § 134 InsO hätten die Altersteilzeitvereinbarung nicht gegenstandslos gemacht.
- 13 II.

Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung.

14 1.

Die Stilllegung des Betriebes stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis dar, das nach § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung eines Arbeitnehmers, mit dem Block-Altersteilzeit vereinbart ist und der sich bereits in der Freistellungsphase befindet, sozial rechtfertigen kann (Welslau Altersteilzeit in der betrieblichen Praxis S 29; Stück NZA 2000, 749, 751; APS-Preis § 8 ATG Rn. 6; ErfK/Rolfs 3. Aufl. § 8 ATG Rn. 2; Nimscholz/Oppermann/Ostrowicz Altersteilzeit 2. Aufl. S 69; Leisbrock Altersteilzeitarbeit S. 312).

15 Nach dem Gesetzeswortlaut sind zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse nötig, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in dem Betrieb entgegenstehen. Diese müssen darüber hinaus die Kündigung bedingen. Wenn nach der Rechtsprechung die unternehmerische Entscheidung, den Betrieb stillzulegen, als eine der wesentlichen Fallgestaltungen einer betriebsbedingten Kündigung angesehen wird, so hat dies seinen Grund allem dann, daß der Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis regelmäßig zur Beschäftigung des Arbeitnehmers verpflichtet ist und durch die Betriebsstilllegung diese Möglichkeit, den Arbeitnehmer im Betrieb weiterzubeschäftigen, wegfällt. Die Rechtsprechung prüft deshalb stets, ob nach dem unternehmerischen Konzept der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für den gekündigten Arbeitnehmer spätestens mit dem Ablauf der für ihn einschlägigen Kündigungsfrist absehbar war (vgl. etwa Senat 18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - BAGE 97, 10).

16 Der mit einer Betriebsstilllegung verbundene Wegfall aller Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb hat für das Arbeitsverhältnis eines in Block-Altersteilzeit bereits in der Freistellungsphase befindlichen Arbeitnehmers jedoch ersichtlich keine Bedeutung mehr. Der Arbeitnehmer hat hier seine volle, vertraglich geschuldete Arbeitsleistung bereits erbracht. Insoweit reichte es aus, daß bis zum Beginn der Freistellungsphase im Betrieb genügend Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden waren. Während der Freistellungsphase braucht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen. Die vom Arbeitgeber während der Freistellungsphase zu erbringende Leistung besteht allem noch in der Gehaltszahlung. Für die Erfüllung dieser Verpflichtung spielt es keine Rolle, ob der Betrieb weiter läuft oder stillgelegt wird. Das Fehlen hinreichender finanzieller Mittel kann den Schuldner grundsätzlich nicht entlasten. Allem die rein theoretische Überlegung, ob der Arbeitnehmer, wenn er während der Freistellungsphase beschäftigt werden mußte, auch beschäftigt werden könnte, stellt nach § 1 Abs. 2 KSchG kein dringendes betriebliches Erfordernis dar das eine Kündigung bedingen kann.

17 Es wäre auch nicht interessengerecht, in der Betriebsstilllegung einen betriebsbedingten Grund zu sehen, das Arbeitsverhältnis noch in der Freistellungsphase zu kündigen. Dabei ist nicht einmal zu entscheiden, ob eine wirksame betriebsbedingte Kündigung den Arbeitgeber überhaupt von der restlichen Lohnzahlungspflicht entlasten könnte. Bleibt der Arbeitgeber, da der Arbeitnehmer seine volle Arbeitsleistung bereits erbracht hat, nach Ablauf der Kündigungsfrist jedenfalls zur Lohnzahlung verpflichtet, ist kein berechtigtes Arbeitgeberinteresse an einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkennbar, das eine betriebsbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen könnte. Könnte sich der Arbeitgeber durch eine wirksame Kündigung von der vollen Lohnzahlungspflicht entlasten, wurde spätestens bei der Interessenabwägung sich eine derartige Kündigung als rechtsunwirksam erweisen, da das Interesse des Arbeitnehmers an der Zahlung des Restlohns, für den er bereits seine Arbeitsleistung erbracht hat, jedenfalls höher einzuschätzen ist als das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers.

18 2.

Auch die Besonderheiten des Insolvenzverfahrens rechtfertigen keine abweichende Beurteilung.

19 a)

§ 113 InsO , der die Kündigung von Arbeitsverhältnissen in der Insolvenz des Arbeitgebers regelt, ermöglicht den Arbeitsvertragsparteien lediglich eine Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer, einen vereinbarten Ausschluß des Rechts zur ordentlichen Kündigung oder eine sonst maßgebliche längere Kündigungsfrist. Diese Kündigung, davon geht auch die Revision aus, ist jedoch bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die Voraussetzungen des § 1 KSchG vorliegen. Im Falle der Betriebsstillegung durch den Insolvenzverwalter bedeutet dies, daß eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber dem in Block-Altersteilzeit in der Freistellungsphase befindlichen Arbeitnehmer nur bei dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, gerechtfertigt sein kann. Auch in der Insolvenz stellt die Stillegung des Betriebes entgegen der Ansicht der Revision keinen absoluten Kündigungsgrund in dem Sinne dar, daß die Stillegung des gesamten Betriebes in jedem Fall als dringendes betriebliches Erfordernis iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG anzusehen wäre. Spielt der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit im Arbeitsverhältnis keine Rolle mehr, weil der in Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer bereits seine volle Arbeitsleistung erbracht hat, fehlt selbst bei einer Betriebsstillegung in der Insolvenz ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung.

20 b)

Dem steht regelmäßig auch nicht entgegen, daß der in der Freistellungsphase befindliche Arbeitnehmer in einem zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Betriebsrat abgeschlossenen Interessenausgleich als zu kündigender Arbeitnehmer namentlich bezeichnet ist. Dann wird zwar nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO vermutet, daß die Kündigung dieses Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung in dem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Diese Vermutung ist aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, widerlegt, wenn der Arbeitnehmer unstreitig in der vereinbarten Block-Altersteilzeit seine gesamte Arbeitsleistung bereits erbracht hat und deshalb der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten für sein Arbeitsverhältnis bedeutungslos geworden ist.

21 c)

Zu Unrecht macht die Revision geltend, § 113 Abs. 1 InsO sei dahin auszulegen, daß der Insolvenzverwalter jedes Arbeitsverhältnis, also auch das Arbeitsverhältnis des in der Freistellungsphase befindlichen Arbeitnehmers mit dreimonatiger Frist zum Monatsende kündigen könne § 113 Abs. 1 InsO ermöglicht nur die Kündigung des Insolvenzverwalters mit der entsprechenden Kündigungsfrist, wenn eine Kündigung mit dieser Frist sonst nicht möglich oder ganz ausgeschlossen wäre. Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, daß der Gesetzgeber mit dieser Vorschrift etwa für den Stillegungsfall auch den - wie sich aus § 113 Abs. 2 InsO ergibt - sonst erforderlichen Kündigungsgrund nach § 1 Abs. 2 KSchG ersetzen wollte.

22 d)

Auch die Gesamtschau der Regelungen der InsO zu Lasten der Insolvenzgläubiger, insbesondere § 113 Abs. 1 Satz 3 InsO , wonach dem zu Recht gekündigten Arbeitnehmer nur Schadensersatzansprüche als Konkursgläubiger zustehen, spricht nicht, wie die Revision meint, entscheidend dafür, die Kündigung gegenüber einem in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer in der Freistellungsphase für sozial gerechtfertigt zu halten. Welche Zahlungsansprüche dem Arbeitnehmer und den übrigen Insolvenzgläubigern zustehen, ist an entsprechender Stelle in der Insolvenzordnung geregelt. Eine Kündigung des Insolvenzverwalters trotz Nichtvorliegens eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes zur Entlastung der Masse zuzulassen, wurde eine entsprechende gesetzliche Regelung voraussetzen. Diese liegt nicht vor.

23 Es reicht auch nicht, ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung mit dem Interesse des Insolvenzverwalters zu begründen, eine weitere Belastung der Masse durch Aufstockungsbeträge zu verhindern (so Hanau ZIP 2002, 2028, 2031 f). Um die Masse von Forderungen des Arbeitnehmers auf die vereinbarten Aufstockungsbeträge während der Freistellungsphase zu entlasten, wurde als milderer Mittel gegenüber einer Beendigungskündigung eine entsprechende

Änderungskündigung reichen. Ob eine solche hier wirksam wäre, hat der Senat nicht zu entscheiden, da der Beklagte eine Beendigungskündigung ausgesprochen hat.

24 e)

Es liegt auch entgegen der vom Beklagten in den Vorinstanzen vertretenen Auffassung keine planwidrige Gesetzeslücke vor, die etwa durch die Anerkennung der Betriebsstilllegung als stets eine Kündigung sozial rechtfertigendes dringendes betriebliches Erfordernis im Insolvenzfall zu füllen wäre. Selbst wenn der Gesetzgeber den Fall einer Kündigung des Insolvenzverwalters während der Freistellungsphase in der Block-Altersteilzeit nicht bedacht haben sollte, sprechen keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, daß er gegenüber dem Arbeitnehmer, der bereits seine volle Arbeitsleistung möglicherweise vor Insolvenzeröffnung erbracht hat, eine Kündigung mit abgekürzter dreimonatiger Kündigungsfrist zum Monatsende ohne ausreichenden Kündigungsgrund nach § 1 Abs. 2 KSchG zugelassen hätte.

25 f)

Ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Freistellungsphase tatsächlich dazu führt, daß die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers nicht wie die Schadensersatzansprüche nach § 113 Abs. 1 Satz 3 InsO bloße Insolvenzforderungen sind, sondern trotz der bereits erbrachten Arbeitsleistung des Klägers als Masseforderungen zu behandeln sind, hat der Senat nicht zu entscheiden (ablehnend Zwanziger Das Arbeitsrecht der Insolvenzordnung 2. Aufl. § 108 InsO Rn. 22; vgl. auch Hanau aaO S. 2031). Der Gesetzgeber hat jedenfalls das Problem gesehen und in § 7 d SGB IV (früher § 7 a) den Vertragsparteien die Pflicht zum Insolvenzschutz auferlegt, der die Parteien im vorliegenden Altersteilzeitvertrag allerdings nicht nachgekommen sind.

26 g)

Welche kündigungsrechtlichen und finanziellen Konsequenzen sich ergeben, wenn der Insolvenzverwalter dem in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer während der Arbeitsphase kündigt, hat der Senat ebenfalls nicht zu entscheiden.

27 3.

Nach alledem ist die Kündigung des Beklagten unwirksam.

28 a)

Die Parteien haben einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen, auf Grund dessen sich der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung in der Freistellungsphase befand. Ein fehlender Insolvenzschutz nach § 7 d SGB IV bleibt sanktionslos, führt jedenfalls nicht zu der Sanktion, daß dann die Altersteilzeitvereinbarung insgesamt unwirksam wäre.

29 b)

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die nicht mit durchgreifenden Verfahrensrügen angegriffen werden, ist eine spätere Aufhebung der Altersteilzeitvereinbarung nicht, erst recht nicht in der vertraglich vorgesehenen Schriftform erfolgt. In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, eine ausdrückliche Aufhebung der Vereinbarung sei nicht vorgetragen; auch für eine konkludente Aufhebung des Altersteilzeitvertrages ergäben sich keine Anhaltspunkte; wenn der Beklagte zeitweise die Vergütung des Klägers auf 100 % angehoben habe und der Kläger offenbar als Gegenleistung dafür bis zum Jahresende für Abwicklungsarbeiten in Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung gestanden habe, so lasse dies nicht zwingend den Schluß zu, daß damit die vereinbarte Altersteilzeitregelung habe aufgehoben werden sollen. Das Landesarbeitsgericht hat den Tatsachenvortrag der Parteien zu der vom Vertrag zeitweise abweichenden Handhabung berücksichtigt. Seine Würdigung hält sich im

Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Wenn der Beklagte meint, das Landesarbeitsgericht wäre, wenn es "*sich intensiver mit der Frage auseinandergesetzt*" hätte, zu einem gegenteiligen Ergebnis gelangt, versucht er nur, seine eigene Würdigung des Parteivorbringens an die Stelle der Wertung des Landesarbeitsgerichts zu setzen.

30 c)

Die Altersteilzeitvereinbarung ist auch nicht nach § 7 des Vertrages erloschen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, ohne daß dagegen Revisionsrügen erhoben wären.

31 4.

Der Beklagte hat auch nicht mit Ausspruch der Kündigung das Wahlrecht nach § 103 InsO ausgeübt. Ein solches Wahlrecht stand ihm, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, nicht zu. Das Arbeitsverhältnis des Klägers bestand auch als Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach § 108 InsO fort und konnte nur nach § 113 InsO , § 1 KSchG gekündigt werden.

32 5.

Soweit der Beklagte in den Vorinstanzen geltend gemacht hat, die Altersteilzeitvereinbarung sei nach § 134 InsO anfechtbar, so hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auch diese Anfechtungsmöglichkeit verneint. Das Entgelt während der Freistellungsphase erhält der Arbeitnehmer auf Grund eines Block-Altersteilzeitvertrages nicht unentgeltlich, sondern als Gegenleistung für die bereits voll erbrachte Arbeitsleistung.

---

Von Rechts wegen!

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.