

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Insolvenz des Arbeitgebers

unterschiedlichen Fristen ist der Gesetzgeber gefordert, eine Angleichung vorzunehmen. Eine Einschränkung der Rechte des Reisenden im Rahmen einer Pauschalreise ist hierdurch nicht zu befürchten. Eine einheitliche Anmeldefrist für Ansprüche nach dem Reisevertragsrecht, Bereicherungsrecht, Deliktsrecht, Luftverkehrsvorschriften und Besonderheiten bei Kreuzfahrten schafft für den Reisekunden mehr Klarheit. Ohne eine

Vereinheitlichung ist der Gesetzgeber zumindest gefordert, in der BGB-InfoV unter § 6 II Nr. 8 eine Hinweispflicht für alle entsprechenden Fristen aufzunehmen, da nicht einzusehen ist, warum der Reisende für Schadensereignisse auf ein und derselben Pauschalreise mit demselben Haftungsgegner nur teilweise bzw. unvollständig über die Form- und Fristenfordernisse seitens des Reiseveranstalters informiert werden muss.

MDR-ARBEITSHILFE

Insolvenz des Arbeitgebers – Was ändert sich für die Arbeitnehmer?

Rechtsanwalt Dr. Henning-Alexander Seel

Die Insolvenz eines Unternehmens – gerade in Zeiten von Wirtschafts- und Finanzkrise ein häufiges Schicksal – bedeutet nicht zwingend das „Aus“ für die Arbeitnehmer des betroffenen Unternehmens. Auf die bestehenden Verträge – und damit auch auf die Arbeitsverhältnisse – hat es (zunächst) keinen Einfluss, wenn für die Gesellschaft wegen Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit gem. § 15a InsO Insolvenzantrag gestellt wird. Nachfolgend werden die Auswirkungen einer Insolvenz des Arbeitgebers auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse erläutert. Dabei wird insbesondere die Rechtsposition des Insolvenzverwalters dargestellt und ausgeführt, inwieweit die Vorschriften der Insolvenzordnung Abweichungen ggü. den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften beinhalten.

I. Arbeitgeberrechte im Eröffnungsverfahren

1. Allgemeines

Nach Stellung des Insolvenzantrags wird in der Regel ein vorläufiger Insolvenzverwalter bestellt. In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist danach zu unterscheiden, ob die Bestellung ohne allgemeines Verfügungsverbot oder aber mit allgemeinem Verfügungsverbot getroffen worden ist: Bei einem allgemeinen Verfügungsverbot liegt die Befugnis zur Kündigung von (Arbeits-)Verträgen allein beim vorläufigen Insolvenzverwalter (§ 22 Abs. 1 InsO); ohne allgemeines Verfügungsverbot ist allein der Schuldner – d.h. der Arbeitgeber – (weiterhin) zum Ausspruch von Kündigungen berechtigt (§ 22 Abs. 2 InsO). Die Auferlegung eines allgemeinen Verfügungsverbots bewirkt, dass die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis – mithin auch die Arbeitgeberfunktion – qua gesetzlicher Kompetenzzuweisung auf den vorläufigen Insolvenzverwalter übergeht. Folge hiervon ist (u.a.), dass der vorläufige Insolvenzverwalter Prozesspartei wird.

Hinweis: Es empfiehlt sich, in den Bestellungsbeschluss dann, wenn ein allgemeines Verfügungsverbot (vgl. § 21 Abs. 2 Nr. 2 InsO) erlassen wird, klarstellend die Formulierung aufzunehmen, dass das Recht zur Ausübung der Arbeitgeberfunktion auf den vorläufigen Insolvenzverwalter übergeht.

Der vorläufige Insolvenzverwalter muss im Falle einer Kündigung die maßgeblichen (tarif-)vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen beachten. § 113 InsO, der eine maximale Kündigungsfrist von drei Monaten anordnet, gilt im Eröffnungsverfahren noch nicht.¹

2. Pflichten des („starken“) Insolvenzverwalters

Die zentrale Aufgabe des vorläufigen Insolvenzverwalters besteht darin, die Masse zu sichern und zu erhalten (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 InsO). Der vorläufige Insolvenzverwalter ist daher grundsätzlich dazu verpflichtet, das Unternehmen einstweilen bis zur Eröffnung des Verfahrens und im Anschluss daran als endgültiger Insolvenzverwalter bis zum Berichtstermin (§ 158 Abs. 1 InsO) fortzuführen. Bis zur Grenze des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 InsO darf der vorläufige Insolvenzverwalter im Eröffnungsverfahren die schuldnerische Unternehmung allerdings einschränken; dies bedeutet, er kann Betriebsteile stilllegen. Will er einen ganzen Betrieb – und nicht lediglich einen Teil – stilllegen, muss er demgegenüber zunächst die Zustimmung des Insolvenzgerichts einholen. An die Entscheidung des Insolvenzgerichts sind die Gerichte für Arbeitssachen gebunden.²

3. Beachtung von formellen Regelungen

Formalien, die sich aus (Tarif-)Vertrag oder Gesetz ergeben, muss der vorläufige Insolvenzverwalter ebenso beachten wie der Arbeitgeber. Eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung ist daher gem. §§ 623, 125 BGB formnichtig; im Falle einer Massenentlassung sind die Vorgaben gem. §§ 17, 18 KSchG zu beachten.

4. Bindung an Kollektivvereinbarungen

Der Insolvenzverwalter ist an Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge in gleicher Weise gebunden wie der Schuldner als Arbeitgeber.³ Insbesondere muss der Insolvenzverwalter die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten, namentlich §§ 111–112a BetrVG.

5. Zeugniserteilung und -berichtigung

Der Insolvenzverwalter muss das Arbeitsverhältnis aufgrund seiner „Allzuständigkeit“ vollständig weiterführen resp. abwickeln. Dies bedeutet, dass er Zeugnisse auszustellen hat (§ 630 BGB); diese Pflicht erstreckt sich dabei auch auf Zeiträume vor Verfahrenseröffnung.⁴ Wenn der Arbeitgeber nach Erhebung einer Zeugnisberichtigungsklage in die Insolvenz gerät, ist der Rechtsstreit

▷ Der Autor ist Rechtsanwalt in der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Hannover.

1 Vgl. *Bertram*, NZI 2001, 625; *Lakies*, BB 1998, 2638; hierzu im Einzelnen unter Ziff. II.

2 *Berscheid*, NZI 2000, 1, 4.

3 BAG v. 28.1.1987 – 4 AZR 150/86, NZA 1987, 455.

4 LAG Hamm v. 1.12.1994 – 4 Sa 895/94; v. 27.2.1997 – 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998, 151.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Insolvenz des Arbeitgebers

nach Eröffnung des Insolvenzverwalters gegen den Insolvenzverwalter fortzusetzen.⁵

6. Fortbestand der Arbeitsverhältnisse

Gemäß § 108 Abs. 1 InsO dauern Dienstverhältnisse – mithin auch Arbeitsverhältnisse – nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens mit Wirkung für die Insolvenzmasse fort. Der Arbeitnehmer hat daher seine arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenleistungspflichten trotz der Insolvenz seines Arbeitgebers zu erfüllen. Der Insolvenzverwalter hat den Arbeitnehmer vertragsgemäß zu beschäftigen und die vereinbarte Vergütung (Masseschuld gem. § 55 Abs. 1 InsO) zu zahlen.

II. Kündigungen in der Insolvenz

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens führt in kündigungsrechtlicher Hinsicht zu einigen Erleichterungen. Allerdings bleiben insbesondere die formalen Anforderungen unverändert und müssen vom Insolvenzverwalter beachtet werden. Hierzu im Einzelnen:

1. Zuständigkeit des Insolvenzverwalters für Kündigungen

Mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens verliert der Arbeitgeber die Berechtigung, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszuüben; sämtliche Befugnisse gehen auf den Insolvenzverwalter über.⁶ Der Schuldner hat aufgrund des Verlusts der Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis (vgl. § 80 InsO) keine rechtliche Möglichkeit mehr, Arbeitnehmer durch Anweisungen oder Abmahnungen dazu anzuhalten, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Kündigungen kann der Schuldner ebenfalls nicht mehr aussprechen; Kündigungserklärungen durch den Schuldner wären absolut unwirksam.

Hinweis: Bei einer Kündigung durch den Insolvenzverwalter ist die Kündigungsschutzklage gegen den Insolvenzverwalter in seiner Eigenschaft als „Partei kraft Amtes“ zu erheben. Eine Feststellungsklage gegen den Insolvenzschuldner macht den Insolvenzverwalter nicht zur Prozesspartei; eine Klage gegen den Insolvenzverwalter wahrt daher nicht die Klagefrist des § 4 KSchG resp. § 113 Abs. 2 InsO.⁷

2. Vertretung bei der Kündigung

Eine Vertretung des Insolvenzverwalters bei Ausspruch von Kündigungen ist zulässig; eine Kündigung stellt kein insolvenzspezifisches Geschäft⁸ dar. Bei einseitigen

Rechtsgeschäften durch Bevollmächtigte ist § 174 BGB zu beachten, d.h. der Bevollmächtigte muss seiner (Kündigungs-)Erklärung eine Originalvollmacht beifügen. Unterlässt er dies, droht eine Zurückweisung des Rechtsgeschäfts. Die Zurückweisung ist allerdings ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hat (§ 174 Satz 2 BGB). Bedient sich der Insolvenzverwalter bei der Fortführung des Betriebs eines Personalleiters, gelten für das In-Kennntnis-Setzen von der Bevollmächtigung ggü. den Betriebsangehörigen keine Besonderheiten. Die Berufung des Personalleiters in eine Stellung, die typischerweise mit dem Kündigungsrecht verbunden ist, setzt die Arbeitnehmer in ausreichender Weise darüber in Kenntnis, dass der betreffende Arbeitnehmer zur Abgabe von Kündigungserklärungen bevollmächtigt ist.⁹

Hinweis: Beschäftigt der Insolvenzverwalter den bisherigen Personalleiter in seiner Stellung weiter, empfiehlt es sich zur Vermeidung von unnötigen Kündigungsschutzverfahren, ggü. der Belegschaft auf geeignete Weise (z.B. Rundmail, Aushang am „Schwarzen Brett“) klarzustellen, dass seine Vollmachten fort gelten.

3. Kündigungsfristen

Die Vorschrift des § 113 InsO statuiert eine Kündigungserleichterung für den Insolvenzverwalter. Hiernach können alle Arbeitsverhältnisse mit einer (Maximal-)Frist von drei Monaten¹⁰ gekündigt werden. Die Vorschrift begründet mithin eine „Kappung“ tarifvertraglich oder gesetzlich (vgl. § 622 BGB) „erdienter“ resp. vertraglich vereinbarter längerer Kündigungsfristen. Auch ggf. vereinbarte tarif- oder individualvertragliche Kündigungsbeschränkungen – z.B. der Ausschluss der ordentlichen Kündigung – haben in der Insolvenz keine Bedeutung.¹¹ **Gesetzlich geregelter Sonderkündigungsschutz** (z.B. § 9 MuSchG, §§ 85, 91 SGB IX) hat demgegenüber auch der Insolvenzverwalter zu beachten.¹² Gleiches gilt für die Regelungen zur Durchführung von Massenentlassungen gem. §§ 17, 18 KSchG.

Hat der Arbeitgeber bereits vor Stellung des Insolvenzantrags resp. vor Insolvenzeröffnung eine Kündigung mit einer längeren Kündigungsfrist ausgesprochen, stellt sich die Frage, ob der Insolvenzverwalter nach Verfahrenseröffnung gem. § 113 Abs. 1 InsO „nachkündigen“ kann, um die Belastung der Insolvenzmasse gering zu halten. Da auch ein gekündigtes Arbeitsverhältnis einer (erneuten) Kündigung zugänglich ist, kann der Insolvenzverwalter „nachkündigen“. Dies folgt bereits aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber nicht daran gehindert ist, aus demselben Anlass mehrere Kündigungen auszusprechen.¹³

Hinweis: Der Insolvenzverwalter ist berechtigt, gekündigte Arbeitnehmer während des Laufs der Kündigungsfrist von ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Das Freistellungsrecht folgt aus §§ 55 Abs. 2, 209 Abs. 2 Nr. 3, 55 Abs. 2 Satz 2 InsO. Diese Vorschriften bestimmen, dass die Verbindlichkeiten aus einem Dauerschuldverhältnis Ansprüche ggü. der Masse sind, soweit der vorläufige Insolvenzverwalter die Gegenleistung für das von ihm verwaltete Vermögen in Anspruch genommen hat. Diese Vorschrift ergibt nur dann Sinn, wenn der vorläufige Insolvenzverwalter auch die Möglichkeit hat, von der Inanspruchnahme der Gegenleistung abzusehen.¹⁴ Bei der ggf. vorzunehmenden Auswahl der freizustellenden Arbeitnehmer hat er die Grenzen billigen Ermessens zu beachten. Wird die Freistellung dauerhaft und unwiderruflich ausgesprochen, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Mitbestim-

5 BAG v. 28.11.1966 – 3 AZR 203/66, AP Nr. 2 zu § 275 ZPO.

6 Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG bleiben bestehen und sind vom Insolvenzverwalter daher in gleicher Weise wie vom Arbeitgeber zu beachten.

7 Vgl. BAG v. 17.1.2002, EzA § 4 KSchG Nr. 62.

8 Hierzu LAG Kiel v. 14.1.1988 – 6 Sa 400/87, ZIP 1988, 250 f.; OLG Düsseldorf, 10.5.1988 – 3 Wx 169/88, MDR 1988, 786 = NJW-RR 1988, 1103.

9 BAG v. 30.5.1972 – 2 AZR 298/71, MDR 1972, 982; v. 11.7.1991 – 2 AZR 107/91, NZA 1992, 449.

10 Ist die maßgebliche Kündigungsfrist kürzer resp. endet das Arbeitsverhältnis nach der vereinbarten Kündigungsbestimmung zu einem früheren Zeitpunkt, ist auf diese Kündigungsfrist abzustellen.

11 Vgl. BAG v. 19.1.2000 – 4 AZR 70/99, ZIP 2000, 985.

12 Der besondere gesetzliche Kündigungsschutz ist „insolvenzfest“. Möglich ist eine Kündigung allerdings dann, wenn der Arbeitsplatz insolvenzbedingt wegfällt. Dem Arbeitnehmer kann dann ordentlich resp. außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit (Dauer der Auslaufzeit: mindestens die maßgebliche ordentliche Kündigungsfrist) gekündigt werden.

13 Vgl. LAG Hamm v. 13.8.1997 – 14 Sa 566–568/97, ZIP 1998, 161.

14 LAG Hamm v. 27.9.2000 – 2 Sa 1178/00, MDR 2001, 472 = NZA-RR 2001, 654.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Insolvenz des Arbeitgebers

mungspflichtig dürfte allerdings die nur vorübergehende Freistellung von Teilen der Arbeitnehmer sein.

4. Interessenausgleich/Kündigungsschutz

Besteht ein Betriebsrat, eröffnen §§ 125 ff. InsO dem Insolvenzverwalter gewisse Erleichterungen im Rahmen geplanten Kündigungen.

a) Vermutungsregeln gem. § 125 Abs. 1 InsO

§ 125 Abs. 1 InsO statuiert besondere Vermutungsregeln bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste. Die namentliche Benennung¹⁵ der zu kündigenden Arbeitnehmer wirkt sich hiernach wie folgt aus:

Es wird vermutet, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO); die Überprüfung der Sozialauswahl ist auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO). Es wird ferner vermutet, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht „wegen“ eines Betriebsübergangs erfolgt ist (§ 128 Abs. 2 InsO), wenn es in der Insolvenz zu einem Betriebsinhaberwechsel kommt. Schließlich ist die Überprüfung der Zuordnung der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Betrieb/Betriebsteil im Falle einer Betriebsteilung auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt (§ 323 Abs. 2 UmwG).¹⁶

Hinweis: Bei Abschluss des Interessenausgleichs mit Namensliste ist darauf zu achten, dass die formalen Anforderungen erfüllt werden. Wenn ein Interessenausgleich mit Namensliste eingereicht wird, muss dem Interessenausgleich selbst unmittelbar zu entnehmen sein, welche Arbeitnehmer von den Betriebsparteien zur Kündigung vorgesehen sind. Es besteht das Gebot der Urkundeneinheit, d.h. der einseitige Hinweis auf eine „lose“ als Anlage beigefügte Namensliste genügt nicht (Bezugnahmeverbot). Zwischen Interessenausgleich und Namensliste muss eine feste Verbindung bestehen (mittels Heftmaschine; eine Verbindung durch eine Büroklammer genügt nicht).¹⁷ Werden die Formalien nicht beachtet, gelten die allgemeinen Regeln der abgestuften Darlegungs- und Beweislast.

Zu den insolvenzspezifischen Vermutungswirkungen der §§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 2, 128 Abs. 2 InsO im Einzelnen:

▷ Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung

Die Vermutungswirkung von § 125 Abs. 1 InsO erstreckt sich auf Beendigungs- und Änderungskündigungen. Es wird vermutet, dass die Kündigung der namentlich aufgeführten Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse, die bei einer Beendigungskündigung einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens resp. im Falle einer Änderungskündigung einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen entgegenstehen, bedingt ist. Die Vermutungswirkung führt zu einer Umkehr der Darlegungs- und Beweislast: Der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass sein Arbeitsplatz trotz der durchgeführten Betriebsänderung noch vorhanden ist oder eine andere Beschäftigungsmöglichkeit im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens besteht. Bei einer Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, wie nach seiner Ansicht eine anderweitige Weiterbeschäftigung möglich sein soll, welche die Änderung der Arbeitsbedingungen überflüssig macht.¹⁸

▷ Überprüfung der Sozialauswahl

Die Prüfung der Sozialauswahl ist bei einem Interessenausgleich mit Namensliste gem. § 125 Abs. 1 Nr. 2 InsO auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt. Erfasst von der

Beschränkung der Überprüfbarkeit sind neben den gesetzlichen Sozialdaten gem. § 1 Abs. 3 KSchG (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten) alle Bestandteile der Sozialauswahl. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Interessenausgleich mit Namensliste erhöhten „Gestaltungsspielraum“ haben im Hinblick auf

- die Festlegung des auswahlrelevanten Personenkreises (vergleichbare Arbeitnehmer¹⁹),
- die Bildung von verbindlichen Altersgruppen, innerhalb derer die Sozialauswahl durchgeführt wird,
- die Festlegung und Gewichtung²⁰ der sozialen Grunddaten sowie die Entscheidung über die Berücksichtigung weiterer Auswahlkriterien (Pflege von Angehörigen, Vermögensverhältnisse, etc.²¹),
- die Konkretisierung und Gewichtung der entgegenstehenden betriebstechnischen, wirtschaftlichen oder sonstigen berechtigten betrieblichen Bedürfnissen.²²

In § 125 Abs. 1 Nr. 2 a.E. InsO ist ausdrücklich geregelt, dass die soziale Auswahl nicht als grob fehlerhaft anzusehen ist, wenn eine ausgewogene Personalstruktur erhalten oder geschaffen²³ wird. Hiermit ist klargestellt, dass die Sozialauswahl altersgruppenbezogen vorgenommen werden. Im Verhältnis zu § 1 Abs. 3 Satz 2 a.E. KSchG erfährt die Altersgruppenbildung eine Erweiterung dahingehend, dass diese nicht nur zur Erhaltung („Sicherung“) einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs, sondern auch zu deren (erstmaligen) Schaffung möglich ist.

Beispiel²⁴ einer Altersgruppenbildung für eine ausgewogene Personalstruktur:

15 In jedem Fall anzugeben sind Vor- und Zunamen der betroffenen Arbeitnehmer. Sollte dies nicht genügen, um eine Verwechslungsgefahr auszuschließen, empfiehlt es sich, zudem das Geburtsdatum anzugeben. Die Kriterien für die Sozialauswahl müssen auf der Namensliste nicht aufgeführt werden. Im Kündigungsschutzprozess sind sie allerdings nach allgemeinen Grundsätzen darzulegen.

16 Diese Vermutungswirkung ist unabhängig von einer Insolvenz der Gesellschaft. Erforderlich ist lediglich, dass bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung ein Interessenausgleich mit Namensliste zustande kommt.

17 BAG v. 7.5.1998 – 2 AZR 55/98, MDR 1998, 1485 = NZA 1998, 1110.

18 BAG v. 2.12.1999 – 2 AZR 757/98, NZA 2000, 531.

19 Der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer nicht entgegen steht ein bloßer arbeitsplatzbezogener „Routinevorsprung“. Austauschbar – und damit vergleichbar im Sinne der Sozialauswahl – sind solche Arbeitnehmer, die die neue Tätigkeit in einem anderen Betriebsteil ohne resp. nach nur kurzer Einarbeitungszeit von maximal sechs Wochen übernehmen können.

20 Bei Massenentlassungen wird das Verhältnis der Auswahlkriterien zueinander in aller Regel durch Aufstellung von Punktetabellen abgebildet. Üblich sind z.B. folgende Punktevergaben: Betriebszugehörigkeit: 1 Punkt pro vollendetem Beschäftigungsjahr, 1 Punkt pro vollendetem Lebensjahr, 5 Punkte pro Unterhaltsberechtigtem.

21 Weitere Kriterien können sein: Nebentätigkeit des Arbeitnehmers, Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt, Vermögensverhältnisse des Arbeitnehmers etc.

22 Zu den sonstigen berechtigten Interessen des Arbeitgebers gehört insbesondere die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern mit besonderen Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen („Leistungsträger“). Reine Nützlichkeitsabwägungen genügen insoweit nicht.

23 Die Möglichkeit der Schaffung einer neuen Altersstruktur ist allein im eröffneten Insolvenzverfahren gegeben; im Eröffnungsverfahren kommt lediglich eine Personalanpassung zur Erhaltung in Frage.

24 Zu anderen Einteilungen vgl. LAG Frankfurt/M. v. 24.6.1999 – 3 Sa 1278/98, NZA-RR 2000, 74; LAG Düsseldorf v. 17.3.2000 – 9 (6) Sa 84/00, NZA-RR 2000, 421.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Insolvenz des Arbeitgebers

- bis 25 Jahre,
- von 25 bis 35 Jahre,
- von 35 bis 45 Jahre,
- von 45 bis 55 Jahre,
- über 55 Jahre.

Der Wechsel der Altersgruppe vollzieht sich am jeweiligen Geburtstag mit der Vollendung des in der Staffe­lung angegebenen Anfangs- resp. Endalters.

▷ Vermutungen bzgl. der Veräußerung von Betriebs/Betriebsteilen

Wenn in der Insolvenz ein Betrieb resp. ein Betriebsteil veräußert wird, unterliegt dieser Vorgang als rechtsgeschäftliche Einzelrechtsnachfolge dem Anwendungsbereich von § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB. Für den Insolvenzverwalter gilt daher das Kündigungsverbot gem. § 613a Abs. 4 BGB. § 128 Abs. 2 InsO bestimmt, dass sich bei einem Betriebsübergang die Vermutung gem. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO darauf erstreckt, dass die Kündigung der Arbeitsverhältnisse nicht „wegen“ des Betriebsübergangs erfolgt. Bei Zustandekommen eines Interessenausgleichs mit Namensliste gem. § 125 InsO muss der Arbeitnehmer den Vollbeweis dafür erbringen, dass die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nicht als betriebsbedingte Kündigung auf einem Sanierungskonzept beruht, sondern unvereinbar mit § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB ist. Bei einer Darstellung des Sanierungskonzepts im Interessenausgleich ist ein entsprechender Beweis praktisch nicht zu führen. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO ermöglicht damit Rationalisierungsplanungen im Vorgriff auf eine Betriebs(teil-)veräußerung.

2. Erleichterung bei Massenentlassung

Ferner erleichtert der Interessenausgleich mit Namensliste die Massenentlassung, da er die Stellungnahme des Betriebsrats gem. § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG ersetzt (vgl. § 125 Abs. 2 InsO). Nicht entbunden wird der Arbeitgeber allerdings von der Pflicht zur Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG im Hinblick auf jede einzelne Kündigung.²⁵ Der Arbeitgeber braucht allerdings diejenigen Tatsachen, die dem Betriebsrat aus den Verhandlungen über den Interessenausgleich mit Namensliste bereits bekannt sind, im Anhörungsverfahren nicht erneut vorzutragen.²⁶

§ 126 InsO gibt dem Insolvenzverwalter die Möglichkeit, die soziale Rechtfertigung betriebsbedingter Beendigungs- und Änderungskündigungen in einem einheitlichen Beschlussverfahren mit der Bindungswirkung von § 127 Abs. 2 InsO feststellen zu lassen. Existiert kein Betriebsrat, kann der Insolvenzverwalter ein entsprechendes Verfahren sogleich einleiten. Andernfalls ist erforderlich, dass innerhalb von drei Wochen nach Verhandlungsbeginn oder einer entsprechenden Aufforderung kein Interessenausgleich nach § 125 Abs. 1 InsO zustande gekommen ist, obwohl der Verwalter den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichtet hat.

Hinweis: Streit besteht hinsichtlich der Frage, ob § 126 InsO nur anwendbar ist, wenn die Kündigungen durch eine den Begriff der Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG erfüllende Maßnahme in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern veranlasst sind (vgl. § 111 Satz 1 BetrVG). Nach h.M. gilt die Vorschrift nur für solche Arbeitsverhältnisse, die dem Anwendungsbereich des KSchG unterfallen, d.h. seit mindestens sechs Monaten bestehen und nicht von der Kleinbetriebsklausel nach § 23 KSchG (Schwellenwert von in der Regel 10 oder weniger Vollzeitarbeitnehmer) erfasst werden.²⁷

Zu beachten ist, dass das ArbG im Rahmen von § 126 InsO allein über die Frage der sozialen Rechtfertigung entscheidet. Geprüft wird daher, ob dringende betriebliche Gründe gem. § 1 Abs. 1 KSchG vorliegen, wobei auch untersucht wird, ob die Herausnahme einzelnen Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG zulässig ist. Eine Vermutungswirkung wie bei § 125 InsO besteht nicht. Nicht geprüft im Verfahren nach § 126 InsO werden andere Unwirksamkeitsgründe (z.B. §§ 85 ff. SGB IX, 9 MuSchG, 102 BetrVG).

3. Bindungswirkung bei Klage des Arbeitnehmers

§ 127 InsO beinhaltet eine besondere Regelung für den Fall der Klage des Arbeitnehmers: Kündigt der Insolvenzverwalter einem Arbeitnehmer, der in dem Antrag gem. § 126 Abs. 1 InsO bezeichnet ist, und erhebt der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst oder die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, ist die rechtskräftige Entscheidung im Verfahren nach § 126 InsO für die Parteien bindend. Etwas anderes gilt nur bei einer wesentlichen Änderung der Sachlage nach dem Schluss der letzten mündlichen Verhandlung.

III. Betriebsvereinbarungen und -änderungen in der Insolvenz

Bestehen Betriebsvereinbarungen, die Leistungen vorsehen, welche die Insolvenzmasse belasten, sollen Insolvenzverwalter und Betriebsrat gem. § 120 Abs. 1 Satz 1 InsO über eine einvernehmliche Herabsetzung der Leistungen beraten. Wenn eine einvernehmliche Lösung scheitert, hat der Insolvenzverwalter gem. § 120 Abs. 1 Satz 2 InsO die Möglichkeit, die Betriebsvereinbarung ohne Rücksicht auf die vereinbarte Laufzeit resp. Kündigungsregelung mit einer Dreimonatsfrist zu kündigen. Zu beachten ist, dass die Erleichterung hinsichtlich der Kündigungsfrist an der Nachwirkung gem. § 77 Abs. 6 BetrVG im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nichts ändert. Eine Kündigung führt dann nicht zum Wegfall der Betriebsvereinbarung; diese entfaltet vielmehr kraft Nachwirkung weiterhin Rechtswirkung.

Eine Insolvenz ist in aller Regel mit Betriebsänderungen gem. §§ 111 ff. BetrVG verbunden. Meist kommt es zu Einschränkungen oder Stilllegungen von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 Nr. 1 BetrVG); ggf. erfolgt aber auch „nur“ ein Personalabbau, der unter den Voraussetzungen des § 112a Abs. 1 BetrVG allerdings ebenfalls eine Betriebsänderung darstellt. Ist eine Betriebsänderung geplant, muss auch in der Insolvenz ein Interessenausgleich versucht werden. Unterbleibt dieser Versuch, besteht ggf. ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats, den diesem im Wege einer einstweiligen Verfügung geltend machen kann; ferner haben die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Nachteilsausgleichsansprüche gem. § 113 Abs. 3 BetrVG.²⁸

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens ermöglichen §§ 121, 122 InsO eine Verfahrensbeschleunigung ggü.

25 Vgl. BAG v. 28.8.2003 – 2 AZR 377/02, BB 2004, 1056 ff.; v. 20.5.1999 – 2 AZR 148/99, NZA 1999, 1039 ff.

26 BAG v. 20.5.1999 – 2 AZR 532/98, MDR 1999, 1273 = NZA 1999, 1101 ff.

27 Heinze, NZA 1999, 57 ff.

28 Wenn keine Nachteile mit der Betriebsänderung verbunden sein sollten (typische Nachteile sind z.B. längere Anfahrtswege zum Betrieb, erhöhte Verpflegungskosten wegen Wegfall einer Kantine, etc.), ist der Anspruch „inhaltsleer“.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Insolvenz des Arbeitgebers

dem „normalen“ Interessenausgleichsverfahren. Hier nach findet ein Vermittlungsversuch des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit nur dann statt, wenn Insolvenzverwalter und Betriebsrat dies übereinstimmend beantragen. Andernfalls besteht die Möglichkeit einer sofortigen Anrufung der Einigungsstelle. Ist der Insolvenzverwalter der Überzeugung, dass die Anrufung der Einigungsstelle zu langwierig ist, kann er gem. § 122 Abs. 1 InsO die Zustimmung des ArbG zur Betriebsänderung ohne Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens beantragen; Voraussetzung ist lediglich, dass binnen einer Frist von drei Wochen nach Beginn der Verhandlungen resp. nach Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen kein Interessenausgleich abgeschlossen worden ist. Das ArbG erteilt seine Zustimmung, wenn dies aufgrund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens sowie unter Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist (vgl. § 122 Abs. 2 InsO).

Hinweis: Hat der Insolvenzverwalter den Betriebsrat nicht rechtzeitig und umfassend über die Betriebsänderung informiert, scheidet eine Zustimmung des ArbG aus.²⁹

Besondere Regelungen bestehen ferner für den Sozialplan. Insoweit bestimmt § 123 InsO, dass das Sozialplanvolumen auf einen Gesamtbetrag von 2,5 Monatsgehältern der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer begrenzt ist (§ 123 Abs. 1 InsO). Ferner ist geregelt, dass für Sozialplanforderungen³⁰ maximal 1/3 der Masse verwendet werden darf, die ohne den Sozialplan für die Insolvenzgläubiger zur Verfügung stünde (§ 123 Abs. 2 Satz 2 InsO). Ist der Sozialplan in den letzten drei Monaten vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossen worden, stehen dem Insolvenzverwalter sowie dem Betriebsrat gem. § 124 InsO ein Widerspruchsrecht zu.

IV. Insolvenzplanverfahren

§§ 217 ff. InsO regeln den Insolvenzplan. Der Insolvenzplan ermöglicht es den Verfahrensbeteiligten, in weit-

gehender Autonomie die Verwertung der Insolvenzmasse und deren Verteilung an die Beteiligten sowie die Haftung des Schuldners nach der Beendigung des Insolvenzverfahrens abweichend von den Vorschriften der Insolvenzordnung zu regeln (§ 217 InsO). Sowohl Schuldner als auch Insolvenzverwalter sind zur Vorlage eines Insolvenzplans an das Insolvenzgericht berechtigt (§ 218 Abs. 1 InsO). Durch einen Insolvenzplan kann allerdings nicht von den starren arbeitsrechtlichen Vorschriften abgewichen werden. Über die Erleichterungen hinaus, die § 113 InsO hinsichtlich der Frist für Kündigungen (maximal drei Monate) sowie §§ 125, 128 InsO für den Interessenausgleich mit Namensliste statuieren, lassen sich auch in einem Insolvenzplan keine abweichenden Vereinbarungen treffen.

V. Fazit

Gerät ein Unternehmen in Insolvenz, bedeutet dies nicht zwangsläufig die Beendigung der Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer. Die Arbeitsverhältnisse bleiben vielmehr – jedenfalls zunächst – (unverändert) bestehen. Der Insolvenzverwalter, der die Arbeitgeberfunktionen ausübt – ohne selbst Vertragspartner der Arbeitnehmer zu werden – hat allerdings einige Privilegien. Insbesondere kann er Arbeitsverhältnisse mit einer Frist von maximal drei Monaten kündigen. Durch den Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste kann er ferner eine erhöhte Rechtssicherheit im Rahmen des Ausspruchs von Kündigungen erlangen, da der Prüfungsmaßstab des ArbG hinsichtlich der Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit reduziert ist.

²⁹ Vgl. ArbG Berlin v. 26.3.1998 – 5 BV 5735/98, AiB 1999, 239.

³⁰ Sozialplanforderungen sind Masseverbindlichkeiten, vgl. § 123 Abs. 2 Satz 1 InsO.