

Arbeitsrecht in der Insolvenz

Das deutsche Arbeitsrecht weist Besonderheiten auf, wenn sich ein Unternehmen durch ein Insolvenzverfahren saniert. Die Ausnahmeregelungen, die sich zum größten Teil aus der Insolvenzordnung (InsO) ergeben, folgen dabei dem gesetzgeberischen Willen, die Sanierung eines Unternehmens zu beschleunigen und zu erleichtern sowie gleichsam nachhaltig zu gestalten.

Dabei müssen aber zunächst zwei Feststellungen getroffen werden. Zum einen findet auch in der Insolvenz das „normale“ Arbeitsrecht Anwendung.

Dies gilt insbesondere für den allgemeinen Kündigungsschutz der Mitarbeiter in Unternehmen, die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, als auch für den besonderen Kündigungsschutz des einzelnen Arbeitnehmers, sofern die persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Zum anderen finden die besonderen insolvenzarbeitsrechtlichen Vorschriften erst ab dem Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens Anwendung.

Ein Insolvenzverfahren (Regelinsolvenzverfahren oder Eigenverwaltung (§ 270a InsO)) gliedert sich immer in zwei Stadien, das vorläufige und das eröffnete Insolvenzverfahren. Das vorläufige Insolvenzverfahren folgt auf den Insolvenzantrag und dauert in aller Regel zwei Monate, was ursächlich auch mit der Dauer des Insolvenzzeldanspruchs zusammenhängt. Das Insolvenzzeld (früher „Konkursausfallgeld“) ist eine Entgeltersatzleistung.

Sie wird durch die Agentur für Arbeit für die drei Monate gezahlt, die der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorangehen. Da das Schuldnerunternehmen zumeist bei Antragstellung zum Ende des Monats für eben diesen Monat noch keine Löhne und Gehälter gezahlt hat, können deswegen zwei weitere Monate hinzutreten, in denen das Unternehmen von der Entgeltlast befreit ist. Insoweit ist das Insolvenzzeld als erste Sanierungshilfe zu verstehen.

Mit Eröffnung des Verfahrens gelten auch die insolvenzrechtlichen Ausnahmeregelungen vom allgemeinen Arbeitsrecht

Beschleunigt wird ein Personalabbau zum Beispiel durch die Regelung des § 113 InsO, welche die Kündigung eines Dienstverhältnisses und damit auch eines Arbeitsverhältnisses mit einer Maximalkündigungsfrist von drei Monaten ermöglicht. Im Ergebnis bedeutet dies, dass jede arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Kündigungsfrist, die länger als drei Mo-

nate beträgt – selbst im Falle einer tariflichen Unkündbarkeit – auf drei Monate reduziert wird.

Erleichtert wird die Stellenreduzierung durch § 125 InsO. Dieser kontrolliert den Prüfungsmaßstab des Arbeitsgerichts im Hinblick auf die Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit. Voraussetzung ist, dass infolge einer Betriebsänderung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein Interessenausgleich mit Namensliste verhandelt wurde und zustande gekommen ist. Diese Bewertung erstreckt sich nicht nur auf die Abwägung der Sozialdaten, sondern auch auf die Feststellung der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer (sogenannte Vergleichsgruppenbildung) und auf die Herausnahme der betriebswichtigen Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl (sogenannte Leistungsträger).

Nach § 125 InsO ist die Sozialauswahl nur dann grob fehlerhaft, wenn sie jede Ausgewogenheit vermissen lässt und Fehler aufweist, die „gleich ins Auge springen“. Der Wille des Gesetzgebers, die Sanierung nachhaltig zu gestalten, findet sich ebenfalls in § 125 InsO, der die Sozialauswahl auch dann nicht als grob fehlerhaft ansieht, wenn durch sie eine ausgewogene Personalstruktur erhalten oder geschaffen wird. Der Gesetzgeber verfolgt dabei das Ziel, dass dem Schuldner oder im Falle eines Verkaufs dem Übernehmer ein funktions- und wettbewerbsfähiges Arbeitnehmerteam zur Verfügung stehen soll. Dass sich für den Fall einer angestrebten Veräußerung der Wert des Unternehmens erhöht, ist nicht nur ein positiver Nebeneffekt, sondern nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ein anerkannter Beweggrund für den Personalabbau im Hinblick auf eine nachhaltige Sanierung.

Eine wirtschaftliche Erleichterung hält § 123 InsO parat, der das Volumen eines Sozialplans in der Insolvenz streng limitiert. In der außergerichtlichen Restrukturierung gilt: Sofern in einem Unternehmen mit eingerichtetem Betriebsrat ein Personalabbau, der einer Betriebsänderung gleichkommt, (ein Personalabbau stellt eine Betriebsänderung bei Erreichen der Grenzen des § 17 KSchG dar; z. B. Personalabbau von zehn Prozent oder mehr als 25 Arbeitnehmern in Betrieben zwischen 60 und 499 Mitarbeitern) vollzogen wird, ist neben dem Interessenausgleich, welcher die Vereinbarung

über die Personalmaßnahme beinhaltet, ein Sozialplan zu verhandeln. Dieser regelt den sozialen Ausgleich zugunsten der von der Personalmaßnahme betroffenen Mitarbeiter. Außerhalb der Insolvenz ist der Inhalt des Sozialplans, insbesondere hinsichtlich der Kosten für das Unternehmen, frei verhandelbar. Nicht selten werden hier pro Mitarbeiter Abfindungszahlungen vereinbart, die über einem Schlüssel von einem Bruttomonatsentgelt pro Beschäftigungsjahr liegen. Bei einem Personalabbau von 50 Mitarbeitern mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und einem monatlichen Durchschnittsbruttoentgelt von 3.500 Euro ergäbe allein die Abfindungslast ein Volumen von 3,5 Mio. Euro.

In der Insolvenz ist das Sozialplanvolumen dagegen auf ein Maximum von 2,5 Bruttomonatsentgelten je vom Abbau betroffenen Arbeitnehmer begrenzt. Die Betriebszugehörigkeit findet keine Berücksichtigung.

Das bedeutet, für jeden Mitarbeiter werden die 2,5 Entgelte als Topflösung eingebracht. Die individuelle Verteilung, zum Beispiel nach sozialen Gesichtspunkten, vereinbaren die beiden Betriebsparteien Betriebsrat und Arbeitgeber. Nach § 123 InsO würde sich mithin das maximale Sozialplanvolumen auf 437.500,- Euro belaufen. Das entspricht einer Einsparung im Verhältnis zum Sozialplan außerhalb der Insolvenz von annähernd 90 Prozent.

Eine weitere wirtschaftliche Entlastung ergibt sich zudem aus § 120 InsO. Dieser normiert die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen, unabhängig von anderweitig vereinbarten Kündigungsfristen, mit einer Frist von drei Monaten zu kündigen, sofern in den Betriebsvereinbarungen Leistungen vorgesehen sind, welche die Masse belasten und Beratungen mit der Zielsetzung, die Leistungen zu reduzieren, erfolglos blieben.

Vorherrschendes Ziel eines Insolvenzverfahrens ist die Entschuldung des insolventen Unternehmens

Dabei stellt sich die Frage, ob diverse Arbeitnehmeransprüche als Insolvenzforderung oder Masseforderung einzuordnen sind. Das hat für den Arbeitnehmer erhebliche Auswirkungen.

Grundsätzlich gilt der Zeitpunkt der Verfahrenseröffnung als der maßgebliche Stichtag. Entgeltansprüche, die ab diesem Stichtag erarbeitet bzw. verdient werden, sind Forderungen gegen die Masse, die zu 100 Prozent vom Unternehmen zu zahlen sind.

Anderes gilt für Entgeltansprüche, die vor diesem Stichtag erarbeitet wurden. Sofern sie im Insolvenzgeldzeitraum verdient wurden, fallen sie unter das Insolvenzgeld. Wenn sie jedoch noch weiter im Vorhinein erarbeitet wurden, sind sie zur Insolvenztabelle anzumelden und werden dann später nur quotala befriedigt. Das Erarbeiten/Erdiene ist dabei nicht mit der Fälligkeit zu verwechseln. Wann ein Anspruch zur Zahlung fällig ist, hat für die Einordnung als Insolvenz- oder Masseforderung keine Relevanz. Wurde zum Beispiel bei einem Unternehmen am 1. September 2017 das Insolvenzverfahren eröffnet und hat ein Vertriebsangestellter im März 2017 ein Geschäft abgeschlossen, das für ihn einen Provisionsanspruch auslöste, wobei Provisionen aber regelmäßig am Ende des Jahres abgerechnet werden, so handelt es sich bei dem Provisionsanspruch um eine einfache Insolvenzforderung. Diese ist zur Insolvenztabelle anzumelden, völlig losgelöst von der Tatsache, dass die Zahlung erst Ende des Jahres 2017 fällig gewesen wäre. Dies gilt ebenso für Überstunden, die auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben wurden. Sofern sich zum Stichtag ein Guthaben des Mitarbeiters auf dem Arbeitszeitkonto ergibt, wird dies anhand seines Stundenentgelts in Euro umgerechnet und zur Insolvenztabelle festgestellt. Besondere Auswirkungen hat das bei Mitarbeitern in Alterszeit, die auch Gefahr laufen, ihres in der Aktivphase erarbeiteten Guthabens verlustig zu gehen. Hier greift aber die obligatorische Versicherung, welche der Arbeitgeber für den Fall der Insolvenz abzuschließen hat.

Eine enorme wirtschaftliche Entlastung bringt ein Insolvenzverfahren Unternehmen, die erhebliche Rückstellungen aufgrund vereinbarter betrieblicher Altersvorsorge gebildet haben. Diese können, sofern die Zeit vor dem Insolvenzverfahren betreffend, aufgelöst werden, weil für die Altforderungen der Pensionssicherungsverein eintritt. Sofern es dem Unternehmen dann noch gelingt, derartige Vereinbarungen über die betriebliche Altersvorsorge für die Zukunft abzuschneiden, ergibt sich für das Unternehmen hieraus ein ganz wesentlicher Liquiditätseffekt.

Michael Kothes

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Sozialrecht
Buchalik Brömmekamp
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Schwerpunkte: Arbeitsrecht,
(Individual-, Kollektiv- und
Insolvenz-arbeitsrecht), Prozessführung

Tel. 0211 – 82 89 77 273
michael.kothes@buchalik-broemmekamp.de

