

## Personalabbau in der Insolvenz – insbesondere Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur

Der gesunde, angemessene oder zweckmäßige Altersaufbau gilt nicht als Kündigungsgrund. Vielmehr muss die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgen. In der Insolvenz ist es aber erlaubt, im Rahmen eines Stellenabbaus nicht nur eine ausgewogene Personalstruktur zu „erhalten“, sondern sogar eine solche zu „schaffen“.

### Insolvenzrechtliche Erleichterungen

Nicht jede Sanierung macht einen Personalabbau erforderlich. Manchmal wird der bisherige Personalstamm benötigt, damit beispielsweise Schichten weiterhin voll gefahren werden können und der Umsatz nicht geschmälert wird.

In den Fällen aber, in denen eine Personalreduzierung nach eingehender Prüfung für notwendig erachtet wird, hält das Insolvenzrecht Besonderheiten parat, die das Arbeitsrecht direkt betreffen.

Diese folgen dem Gedanken, die Sanierung des Unternehmens nicht nur zu beschleunigen und zu vereinfachen, sondern auch nachhaltig zu gestalten.

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 Monate beträgt, auf drei Monate reduziert wird. Dies gilt sogar für tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer, für die ebenfalls im Insolvenzfall die dreimonatige Frist Anwendung findet. Soweit für den einzelnen Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von unter drei Monaten gilt, verbleibt es bei der individuell kürzeren Frist.

Erleichtert wird die Stellenreduzierung durch § 125 InsO. Dieser reduziert den Prüfungsmaßstab des Arbeitsgerichts im Hinblick auf die Sozialauswahl auf „grobe Fehlerhaftigkeit“. Voraussetzung ist, dass infolge einer Betriebsänderung (z. B. Stellenabbau von zehn Prozent der Belegschaft oder mehr als 25 Arbeitnehmer in Betrieben zwischen 60 und 499 Arbeitnehmern, § 111 BetrVG i.V.m. § 17 Abs. 1 KSchG) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein Interessenausgleich mit Namensliste zustande gekommen ist.

Diese Bewertung erstreckt sich nicht nur auf die Abwägung der Sozialdaten, sondern auch auf die Feststellung der Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer und die Herausnahme der betriebswichtigen Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl (sog. „Leistungsträger“).



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Sozialrecht und Medizinrecht Michael Kothes

Die Sozialauswahl ist nur dann „grob fehlerhaft“, wenn sie jede Ausgewogenheit vermissen lässt und Fehler aufweist, die „gleich ins Auge springen“. Damit ist nicht jede „nicht ausreichende Sozialauswahl“ gleich „grob fehlerhaft“.

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 bei einem Unternehmensübergang dem Übernehmer ein funktions- und wettbewerbsfähiges Arbeitnehmerteam zur Verfügung stehen soll.

Dass sich hierdurch, für den Fall einer angestrebten Veräußerung, der Wert des Unternehmens erhöht, ist nicht nur ein positiver Nebeneffekt, sondern nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte auch durchaus ein anerkannter Beweggrund für den Personalabbau.

In der Literatur wird der Begriff der „Personalstruktur“ neben dem Alter der Belegschaft (Altersstruktur) sogar um weitere beeinflussbare Merkmale erweitert. Hier ist Vorsicht geboten: Jede Weiterung um zusätzliche Parameter, die den Rahmen der Erhaltung oder Erschaffung der Altersstruktur überschreiten, erhöht die Gefahr, einer gerichtlichen Überprüfung letztlich nicht stand zu halten.

### Erhaltung und Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur

Unlängst hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zwar grundsätzlich im Rahmen des Kündigungsschutzes anwendbar sind, jedoch bei der Sozialauswahl sowohl Sozialpunkte für das Alter des Arbeitnehmers vergeben als auch Altersgruppen gebildet werden dürfen, ohne dass hierin per se eine Altersdiskriminierung zu sehen wäre.

Dabei wird dem Umstand Sorge getragen, dass in den Fällen, in denen keine Altersgruppenbildung vorgenommen wird, mehrheitlich die jüngeren Arbeitnehmer von der Kündigung betroffen wären. Dies resultiert regelmäßig aus der Berücksichtigung des Alters bei der Punkteberechnung im Rahmen der Sozialauswahl. Das würde zu einer ungewollten Erhöhung des Altersdurchschnittes im Unternehmen führen.

Tragische Folge wäre bei einem absehbaren, gleichzeitigen altersbedingten Ausscheidens älterer Arbeitnehmer, dass ein plötzlicher, erheblicher Bedarf an neuen Mitarbeitern entstehen würde. Deren Einstellung und Einarbeitung könnte durchaus zu Reibungsverlusten, Ablaufschwierigkeiten bis hin zu Umsatzeinbußen führen.

Aus diesem Grund ist eine langfristige Personal- und Nachwuchsplanung von besonderer Bedeutung.

Als Mindestziel im Rahmen der Sanierung sollte die bisherige Altersstruktur erhalten bleiben, im Bedarfsfalle (erstmalig) eine gesunde geschaffen werden.

„Erhalten“ wird eine Altersstruktur, wenn die Personalreduzierung in allen Altersgruppen gleichmäßig erfolgt, zum Beispiel durchgängig um 30 Prozent.

Bei der Bildung der Altersgruppen existieren verschiedene Modelle, die mal eine Einteilung in drei bis fünf oder teilweise auch in mehr Altersgruppen vorsehen. Eine Fünfeinteilung könnte so aussehen, dass innerhalb des jeweils auswahlrelevanten Personenkreises fünf Gruppen (bis 25 Jahre, von 26 bis 35 Jahren, von 36 bis 45 Jahren, von 46 bis 55 Jahren und über 55 Jahre) gebildet werden.

Das Gesetz schreibt keine bestimmte Staffelung vor. Um sich nicht dem Vorwurf des Missbrauchs auszusetzen, sollten zum einen die jeweiligen Spannen (Fünfjahres-, Zehnjahres- oder Fünfzehnjahresschritte) gleich-

mäßig und zum anderen die Zahl der Altersgruppen in einem ausgewogenen Verhältnis zur Zahl der in dem auswahlrelevanten Kreisbeschäftigten Mitarbeiter sein. Letzteres bedeutet, eine Altersgruppenbildung setzt immer eine gewisse Anzahl vergleichbarer Arbeitnehmer voraus. Die Bildung von drei Altersgruppen bei vier vergleichbaren Arbeitnehmern würde sicher als unverhältnismäßig und letztlich missbräuchlich beurteilt.

Für jede Altersgruppe muss sodann ein Zielanteil vorgegeben werden, der im Groben einen geringeren Belegschaftsanteil in den jüngeren und den älteren Altersgruppen und den größten bei den mittleren Altersgruppen, gleich einer Kurve, vorsieht.

Beschäftigt das Unternehmen bislang 14 vergleichbare Mitarbeiter, benötigt es in der Zukunft jedoch nur noch zehn, ergeben sich gleich mehrere Alternativen:

Die Dreieinteilung in der Staffelung 30%/40%/30% führt zur Verteilung der Arbeitnehmer im Verhältnis 3/4/3, die Vierereinteilung (20%/30%/30%/20%) zur Weiterbeschäftigung von 2/3/3/2 Arbeitnehmern und die Fünfeinteilung in je 20%-Gruppen zu jeweils zwei zu erhaltenden Arbeitsplätzen.

Hier sind diverse Modelle möglich. Das Unternehmen wird regelmäßig zu prüfen haben, bei welcher Gruppeneinteilung die wichtigsten „Know-how-Träger“ weiterbeschäftigt werden können und dementsprechend handeln.

Die Gruppenbildung darf aber nicht dazu genutzt werden, einzelne Arbeitnehmer gezielt auf die Liste der zu kündigenden Arbeitnehmer zu hieven. Ein solcher Eindruck würde entstehen, wenn die Gruppen willkürlich in abstrusen Schrittfolgen, z. B. Siebenjahresschritten oder gar in wechselnden Schrittfolgen (erst Achtjahresgruppe, dann Zwölfjahresgruppe, dann Zehnjahresgruppe) aufgliedert werden.

Insgesamt bietet das Insolvenzrecht diverse Möglichkeiten, eine Personalanpassung vorzunehmen. Wenn diese fallbezogen angewandt wird, lässt sich hierdurch nicht nur eine zahlenmäßige Verschlinkung, sondern auch oder vor allem eine strukturelle und qualitative Verbesserung der Belegschaft erzielen.