



Wenn das „Aus“ des Arbeitgebers droht

Die Kündigung in der Insolvenz

Wenn der Arbeitgeber in die Insolvenz gerät, fragen sich die Beschäftigten zu Recht, was aus ihren Arbeitsplätzen wird. Wolfgang Trittin informiert über den Kündigungsschutz in der Insolvenz.

Durch die Insolvenzeröffnung rückt der Insolvenzverwalter in die Stellung des Arbeitgebers. Er tritt damit automatisch in alle Rechte und Pflichten ein, die zuvor der Arbeitgeber hatte. Deshalb hat die Insolvenzeröffnung keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Inhalt und den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse. Sie gelten gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 InsO (Insolvenzordnung) unverändert fort. Allerdings gibt es gravierende Verschlechterungen des Bestandschutzes.

In der Insolvenzordnung, insbesondere in ihren §§ 113 – 128, finden sich Sondervorschriften zum so genannten Insolvenzarbeitsrecht. Sie modifizieren das Recht zur Kündigung, den Kündigungsschutz, Betriebsänderungen, Betriebsvereinbarungen, den Betriebs-

übergang sowie allgemeine Bestimmungen des Arbeitsrechts.

Kündigungsrecht und Kündigungsfrist

Nach § 113 InsO kann der Insolvenzverwalter Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer oder einen vereinbarten Ausschluss des Rechts zur ordentlichen Kündigung mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ordentlich kündigen, falls nicht eine kürzere Frist maßgeblich ist. Diese Vorschrift lässt damit die Kündigung trotz des „Ausschlusses des Rechts zur ordentlichen Kündigung“ zu und verdrängt längere Kündigungsfristen selbst dann, wenn diese einzel- oder tarifvertraglich vereinbart sind.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass § 113 InsO keinen eigenen Kündigungsgrund darstellt, sondern lediglich die Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen einer Kündigung regelt (vgl. BAG vom 25.04.2007 – 6 AZR 622/06). Hinsichtlich der sachlichen Rechtfertigung bleibt der Insolvenzverwalter somit an das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gebunden.

So darf auch der Insolvenzverwalter eine Kündigung nur aussprechen, wenn

ein Kündigungsgrund nach § 1 Abs. 2 KSchG vorliegt. Das alleinige Fehlen hinreichender finanzieller Mittel stellt für sich genommen keinen ausreichenden Kündigungsgrund dar. Selbst die Stilllegung des gesamten Betriebs ist kein absoluter Kündigungsgrund in dem Sinn, dass sie in jedem Falle als dringendes betriebliches Erfordernis nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG anzusehen ist. Sie rechtfertigt als solche die Kündigung nicht und stellt für sich genommen noch keinen betriebsbedingten Kündigungsgrund dar (vgl. BAG vom 05.12.2002 – 2 AZR 571/01). Dies gilt allerdings nicht für Arbeitnehmer, die sich in der Arbeitsphase der Block-Arbeitszeit befinden; denn nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.06.2005 (6 AZR 476/04) ist die Beendigungskündigung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses durch den Insolvenzverwalter zulässig.

Das Kündigungsrecht nach § 113 Satz 1 InsO besteht nach der Rechtsprechung selbst dann, wenn das Recht zur ordentlichen Kündigung arbeitsvertraglich ausgeschlossen wurde oder ein befristeter Arbeitsvertrag keine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung beinhaltet. Der Insolvenzverwalter kann auch bei entgegenstehenden

Foto: Lörzer



Wolfgang Trittin
ist Rechtsanwalt
in Frankfurt am Main
www.trittin-rechtsanwaelte.de

Vereinbarungen in einem Tarifvertrag sowie in einer Betriebsvereinbarung kündigen (vgl. BAG vom 22.09.2005 – 6 AZR 526/04).

Nach § 113 Satz 2 InsO beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende, wenn nicht eine kürzere Kündigungsfrist maßgeblich ist. Diese Verkürzung der Kündigungsfrist gilt auch für längere tarifvertraglich vereinbarte Kündigungsfristen, da diese bei einer Kündigung durch den Insolvenzverwalter von der in § 113 Satz 2 InsO vorgesehenen Höchstfrist verdrängt werden (vgl. BAG vom 16.06.1999 – 4 AZR 191/98). Dasselbe gilt bei einem tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsausschluss (vgl. BAG vom 19.01.2000 – 4 AZR 70/99) sowie bei einer Beschäftigungsgarantie (vgl. BAG vom 17.11.2005 – 6 AZR 107/05).

Die verkürzte Kündigungsfrist des § 113 Satz 2 InsO rechtfertigt sich aus der Notwendigkeit, im Insolvenzfall alle Arbeitsverhältnisse innerhalb eines überschaubaren Zeitraumes beenden zu können.

Das Kündigungsrecht aus § 113 Satz 2 InsO kann nicht abbedungen, also weder durch eine entgegenstehende einzelvertragliche noch tarifvertragliche oder sonstige kollektivrechtliche Vereinbarung ausgeschlossen werden, was zur Folge hat, dass auch arbeitsvertraglich unkündbare Arbeitsverhältnisse im Falle der Insolvenz kündbar werden.

Kündigung von Betriebsvereinbarungen

Nach § 120 Abs. 1 InsO besteht bei einer Insolvenz die erleichterte Möglichkeit zur Kündigung von Betriebsvereinbarungen, weil sie auch für einen eventuellen Erwerber des Unternehmens oder des Betriebs verbindlich sind und

Es ist dringend erforderlich, die Rechte der Arbeitnehmer in der Insolvenz zu verbessern.

die Kündigungsmöglichkeit des § 120 Abs. 1 InsO dem Interessenten eine Übernahme erleichtern soll. Auf unkündbare Vereinbarungen findet diese Regelung indes keine Anwendung. Leistungen im Sinne des § 120 Abs. 1 Satz 1 InsO sind die unmittelbar aus einer Betriebsvereinbarung resultierenden geldwerten Vorteile, nicht jedoch sonstige

Grundsätze bei der Insolvenz des Arbeitgebers

Im Insolvenzfall tritt grundsätzlich der Insolvenzverwalter in die Stellung des Arbeitgebers ein. Das Recht des Arbeitgebers, über das Unternehmen oder den Betrieb zu verfügen, geht auf den Insolvenzverwalter über. Dazu gehören auch die Arbeitsverhältnisse.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten auch in der Insolvenz grundsätzlich weiter. Insbesondere besteht gemäß § 108 Abs. 1 InsO (Insolvenzordnung) das Arbeitsverhältnis trotz der Eröffnung des Insolvenzverfahrens fort. Der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse sich bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens in Vollzug befinden, gilt weiter. Dies gilt auch für den besonderen Kündigungsschutz, insbesondere für werdende Mütter nach § 9 MuSchG, für Schwerbehinderte nach §§ 85 ff. SGB IX sowie für Betriebsratsmitglieder nach § 15 KSchG.

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens stellt für sich genommen keinen betriebsbedingten Kündigungsgrund dar.

Verpflichtungen, die sich aus einer Betriebsvereinbarung ergeben können.

Aus wichtigem Grund ist die Kündigung von Betriebsvereinbarungen nach § 120 Abs. 2 InsO stets möglich. Dazu müssen Gründe vorliegen, die unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen der Betroffenen ein Festhalten an eben jener Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar erscheinen lassen.

Interessenausgleich und Kündigungsschutz

Der Insolvenzverwalter kann eine Betriebsänderung schneller als der normale Arbeitgeber durchführen und den Betriebsrat erheblich unter Druck setzen. Wenn ein Interessenausgleich nicht innerhalb von drei Wochen nach Verhandlungsbeginn zustande kommt, kann der Insolvenzverwalter gemäß § 122 InsO die gerichtliche Zustimmung zur Durchführung der Betriebsänderung auch ohne Einhaltung der normalen Regeln des § 112 Abs. 2 BetrVG einholen.

Ist eine Betriebsänderung geplant und kommt zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Betriebsrat ein Interessenausgleich zustande, in dem die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, namentlich bezeichnet sind

(sog. Namensliste), dann kehrt sich gemäß § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO die Darlegungs- und Beweislast bezüglich der dringenden betrieblichen Erfordernisse in dem Sinn um, dass vermutet wird, dass die Kündigungen betriebsbedingt erfolgen.

§ 125 Abs. 1 Nr. 2 InsO beschränkt die Sozialauswahl, anders als im Ver-

fahren nach § 1 Abs. 3 KSchG, auf folgende drei Kriterien:

- > Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- > Lebensalter und
- > Unterhaltspflichten.

Existiert in dem Betrieb kein Betriebsrat oder kommt aus anderen Gründen innerhalb von drei Wochen nach Verhandlungsbeginn oder der Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen kein Interessenausgleich nach § 125 Abs. 1 InsO zustande, so kann der Insolvenzverwalter nach § 126 Abs. 1 InsO beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, dass die Kündigung der Arbeitsverhältnisse bestimmter Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und sozial gerechtfertigt ist. Die Überprüfung der Sozialauswahl ist auch hier auf die vorgenannten drei Kriterien beschränkt.

Kündigung nach einer Betriebsveräußerung

§ 128 InsO erweitert die Anwendung der §§ 125 – 127 InsO zur Wirkung des Interessenausgleichs nach § 125 InsO auch auf die Fälle, in denen eine Betriebsänderung erst nach einer Betriebsveräußerung durchgeführt werden soll. Dadurch muss der Erwerber eines Betriebs nicht die Durchführung der Betriebsänderung durch den Insolvenzverwalter abwarten, bevor er den Betrieb übernimmt.

Kaum Abfindungen

Die gravierendste Einschränkung der Rechte des Betriebsrats im Insolvenzverfahren besteht darin, dass das Volumen des Sozialplans erheblich begrenzt ist. Ein nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgestellter Sozialplan darf

gemäß § 123 Abs. 1, 2 InsO nur Abfindungen in Höhe von bis zu zweieinhalb Monatsverdiensten vorsehen und ein Drittel der zur Verteilung an die Insolvenzgläubiger zur Verfügung stehenden Insolvenzmasse nicht überschreiten. Reicht die Insolvenzmasse auch hierfür nicht aus, werden die Sozialplanforderungen gemäß § 123 Abs. 2 Satz 2 InsO verhältnismäßig gekürzt.

Doch damit nicht genug: Sozialplanforderungen sind nur Masseverbindlichkeiten und laufen gemäß § 208 InsO bei Masseunzulänglichkeit ins Leere. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten nicht nur bis zum Abschluss des viele Jahre dauernden Insolvenzverfahrens warten müssen, sondern stets das Risiko tragen, am Ende gar nichts zu bekommen.

Fazit

Auch wenn sich rechtlich durch die Insolvenzeröffnung zunächst gar nichts ändert, verändert sich jedoch die Situation der Arbeitnehmer in wirtschaftlicher Hinsicht dramatisch. Auch wenn ihr Arbeitsverhältnis zunächst fortbesteht, müssen sie mit einer alsbaldigen Kündigung rechnen. Als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes können sie nicht mit Abfindungen in einer Höhe und zu einem Zeitpunkt rechnen, wie es bei einer normalen Betriebsänderung möglich ist. Auch alle übrigen Rechte aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen stehen weitgehend zur Disposition des Insolvenzverwalters. Es ist daher dringend erforderlich, die Rechte der Arbeitnehmer in der Insolvenz zu verbessern.

Es gab bisher eine verheerende Wechselwirkung zwischen der Insolvenzordnung und dem Kündigungsschutzgesetz: Viele Verschlechterungen galten zunächst nur in der Insolvenzordnung und wurden dann auf den allgemein für alle Arbeitnehmer geltenden Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz übertragen. Dies gilt insbesondere für die den Kündigungsschutz faktisch beseitigende Namensliste. Es wird höchste Zeit, diese soziale Rutschbahn im Kündigungsschutz zu beenden. Die Erwartung, dass sich mit schlechteren sozialen Rechten die wirtschaftliche Situation verbessern könnte, hat sich spätestens mit der derzeitigen Wirtschaftskrise als dramatischer Irrtum erwiesen. ■

Europäisches Arbeits- und Sozialrecht: Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit in Deutschland

Erfolgreiche Mitbestimmung braucht Know-how im europäischen Arbeits- und Sozialrecht!

Termin: 05. – 09.10.2009

Ort: Timmendorfer Strand

Seminar-Nr.: 24-602A

Die betriebliche Altersversorgung: So nutzen Sie alle Möglichkeiten optimal

Pensionsfonds, Unterstützungskassen, Direktversicherungen und andere Wege sicher nutzen

Termin: 05. – 09.10.2009

Ort: Garmisch-Partenkirchen

Seminar-Nr.: 40-602A

Wirtschaftsausschuss – erfolgreich organisiert

Bestehende Ausschüsse optimieren – neue Ausschüsse von Beginn an effektiv organisieren

Termin: 05. – 09.10.2009

Ort: Köln

Seminar-Nr.: 82-004A

Informationsrechte des Betriebsrats: Erkennen – Ausüben – Durchsetzen

Information ist (fast) alles: Das dürfen Betriebsräte wissen

Termin: 06. – 09.10.2009

Ort: Lüneburg

Seminar-Nr.: 12-404A

Beschäftigung fördern: Aktuelle staatliche Hilfen für Arbeitnehmer und Betrieb

Zuschüsse, Förderungen, Prämien und Bonuszahlungen

Termin: 07.10.2009

Ort: Sindelfingen

Seminar-Nr.: 40-706A

Betriebsrat und Zielvereinbarungen

Chance oder Risiko? Zielvereinbarungen richtig gestalten und umsetzen

Termin: 11. – 16.10.2009

Ort: München

Seminar-Nr.: 24-004A

Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht – Basiskurs

Direkt vor Ort: BAG-Entscheidungen verstehen – Auswirkungen erkennen

Termin: 12. – 16.10.2009

Ort: Erfurt

Seminar-Nr.: 21-107A

Umstrukturierung: So reagieren Sie richtig

Ihre Rechte bei Betriebsübergang, Betriebsänderung und Unternehmensumwandlung

Termin: 12. – 16.10.2009

Ort: Hamburg

Seminar-Nr.: 27-006A

Mitarbeiterbefragungen – Aktives Gestaltungsinstrument des Betriebsrats

Von der Meinungsumfrage bis zur Vorgesetztenbeurteilung: Mitarbeiter befragen – Veränderungen anstoßen

Termin: 13. – 16.10.2009

Ort: Berlin

Seminar-Nr.: 12-502A

Betriebsrat online: Gute Websites selbst gestalten

Vernetzt informieren: Interessante Internetseiten für gelungene Öffentlichkeitsarbeit

Termin: 26. – 30.10.2009

Ort: München-Unterhaching

Seminar-Nr.: 77-203A

Arbeitnehmerfreundliche Schicht- und Einsatzplanung – speziell für Dienstleistungsbetriebe

Vorhandene Schichtplanmodelle bewerten und optimieren – kurzfristige Schichtplanung vermeiden

Termin: 26. – 30.10.2009

Ort: Düsseldorf

Seminar-Nr.: 23-523A

Informationen zu den Seminaren

ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten
Prof.-Becker-Weg 16
82418 Seehausen am Staffelsee
Infotelefon: 0 88 41/61 12-440
E-Mail: info@ifb.de
www.ifb.de