

Unterm Schutzschirm

INSOLVENZ *Betriebsschließungen durch Insolvenz sind für Beschäftigte und Betriebsrat der Gau. Wie kann der Betriebsrat mitgestalten, damit die Beschäftigten nicht leer ausgehen?*

VON STEFAN BELL UND CHRISTOPHER KOLL

DARUM GEHT ES

1. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, eine Insolvenz durchzuführen.
2. Eine neue Form ist das Schutzschirmverfahren.
3. Das Schutzschirmverfahren stärkt auch die Rechte der Beschäftigten.

Die Insolvenz des Arbeitgebers stellt sowohl Belegschaften als auch Betriebsräte regelmäßig vor besondere Herausforderungen. Die wirtschaftliche Schieflage des Unternehmens verbunden mit der ungewohnten rechtlichen Situation führt erfahrungsgemäß zu einer großen Verunsicherung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen. Nur durch eine umfassende Aufklärung über die wesentlichen Auswirkungen einer Insolvenz kann diese Unsicherheit beseitigt werden. Auch die genauere Kenntnis des Insolvenzrechts klärt aber nicht die wesentliche Frage nach den Zukunftsaussichten des Unternehmens, an denen letztlich der Erhalt der Arbeitsplätze hängt. Häufig kann nur die schnelle und umfassende Sanierung des Unternehmens dessen Fortbestand sichern. Nachdem der Gesetzgeber diesbezüglich Mängel im bisherigen Insolvenzverfahren identifiziert hatte, wurde mit dem

Gesetz zur Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) auch das sogenannte Schutzschirmverfahren mit Wirkung ab dem 1. März 2012 im Rahmen der Insolvenzordnung (InsO) eingeführt. Im Folgenden sollen die Praxiserfahrungen der vergangenen zwei Jahre im Hinblick auf die Auswirkungen des Schutzschirmverfahrens und die Beteiligung des Betriebsrats näher ausgewertet werden.

Rechtliche Einordnung

Das Schutzschirmverfahren ist kein Insolvenzverfahren eigener Art, sondern modifiziert nur das gewöhnliche Insolvenzverfahren an einigen Stellen. Ein Insolvenzverfahren wird in jedem Fall nur auf Antrag einer berechtigten Person eingeleitet. Häufig erfolgt dies durch das insolvente Unternehmen selbst, es kann aber auch jeder Gläubiger, dessen berechtigte Forderungen durch das Unternehmen nicht erfüllt werden,

tätig werden. Das zuständige Insolvenzgericht muss dann prüfen, ob der Antrag die Eröffnung des Insolvenzverfahrens rechtfertigt, insbesondere, ob ein Insolvenzgrund vorliegt. Da diese Prüfung einige Zeit in Anspruch nehmen kann, werden regelmäßig bestimmte Anordnungen durch das Gericht getroffen, die das Verfahren bis zur Eröffnung strukturieren sollen. Darunter fällt zum einen die Einsetzung eines vorläufigen Insolvenzverwalters, zum anderen die Verhängung bestimmter »Verfügungsverbote«. Mit letzteren kann dem Unternehmen beispielsweise untersagt werden, ohne Zustimmung des Insolvenzverwalters über das eigene Vermögen zu verfügen. Damit soll das Vermögen für die Gläubiger gesichert werden. Den Zeitraum ab der Antragstellung bis zur endgültigen Eröffnung der Insolvenz bezeichnet man auch als »Eröffnungsverfahren«.

Eigenverwaltung als Alternative zum klassischen Insolvenzverfahren

Für das klassische Insolvenzverfahren unter der Leitung eines Insolvenzverwalters bestand aber auch schon vor der Einführung des Schutzschirmverfahrens eine Alternative, nämlich die Anordnung der sogenannten Eigenverwaltung durch das Gericht – und zwar auch schon während des Eröffnungsverfahrens. In diesem Fall bleibt das Unternehmen unter seiner alten Leitung handlungsfähig und kann die Geschäfte weiterhin führen. Der Geschäftsleitung wird allerdings ein sogenannter Sachwalter zur Seite gestellt, der für ihre Überwachung im Sinne der Insolvenzordnung und der Interessen der Gläubiger Sorge trägt. Von der Eigenverwaltung versprach sich der Gesetzgeber eine höhere Kontinuität in der Unternehmensführung und damit verbunden auch größere Chancen zu einer schnellen Sanierung. Die eigentliche Sanierung sollte dann durch Abschluss eines »Insolvenzplans« nach §§ 217 ff. InsO umgesetzt werden.

Sanierung durch Abschluss eines Insolvenzplans

Dieser sieht vor, dass sich das insolvente Unternehmen mit der Mehrzahl der Gläubiger in einem bestimmten Verfahren über die Behandlung der offenen Forderungen einigt und auf diesem Wege das Insolvenzverfahren durch eine einvernehmliche, schnelle Lösung zum

Abschluss bringt. Im Rahmen des schriftlichen Insolvenzplans können beispielsweise Regelungen getroffen werden, wonach die Gläubiger auf einen Großteil ihrer Forderungen endgültig verzichten und dafür im Gegenzug Sicherheiten für die Begleichung der dann noch offenen Schulden erhalten. Die schnelle Sanierung des Unternehmens und die zukünftigen Gewinne sollen dann die Restforderungen absichern. Dahinter steht allerdings immer die belastbare Zukunftsprognose, dass die Fortführung des sanierten Unternehmens größere Geldmittel zur Befriedigung der Gläubiger zur Verfügung stellt, als es eine bloße Zerschlagung des Unternehmens und damit die Verwertung der noch vorhandenen Betriebsmittel (zum Beispiel Maschinen, Grundstücke) könnte.

Schutzschirmverfahren und Vermögen

Allerdings haben die Statistiken seit der Einführung der Insolvenzordnung gezeigt, dass von der Möglichkeit der Eigenverwaltung nur selten Gebrauch gemacht wurde. Damit verbunden wurde die Einschätzung, dass die InsO in ihrer alten Form die Sanierung von Unternehmen nicht ausreichend ermöglichte. An dieser Stelle setzte nun die Einführung des Schutzschirmverfahrens an. Durch eine Sicherung des Vermögens und der Geschäftstätigkeit während des Eröffnungsverfahrens soll die Eigenverwaltung gestärkt werden. Ein Zugriff auf das Vermögen durch Gläubiger ist nach § 270b InsO während einer vom Gericht festgesetzten Frist nicht mehr zulässig. Gleichzeitig soll dem Unternehmen die Möglichkeit gegeben werden, während der Frist einen Insolvenzplan zu erarbeiten. Dieser kann dann nach der Insolvenzeröffnung zügig den Gläubigern zur Zustimmung vorgelegt werden. Während des Eröffnungsverfahrens wird dem Unternehmen zudem ein »Sanierer« zur Seite gestellt, der für die Erarbeitung des Sanierungskonzepts eine wesentliche Rolle spielt und das Unternehmen berät. Häufig tritt der Sanierer auch selbst in verantwortlicher Funktion in die Geschäftsleitung ein, beispielsweise als Geschäftsführer.

Neue Arbeitnehmerrechte

Mit der Einführung des Schutzschirmverfahrens wurden auch die Arbeitnehmerrechte gestärkt. So soll beispielsweise nach § 67 Abs. 2



Durch das Schutzschirmverfahren wurden auch die Arbeitnehmerrechte gestärkt. So soll ein Vertreter der Arbeitnehmer Mitglied im vorläufigen Gläubigerausschuss sein.

ANZEIGE
1/2 SEITE MARGINAL

AIB:ASSIST,
BETRVG-ONLINE-KOMMENTAR

DEFINITIONEN

Schutzschirmverfahren
Das Schutzschirmverfahren stellt eine Kombination aus dem Vollstreckungsstopp des vorläufigen Insolvenzverfahrens und der Eigenverwaltung dar. Letztere wird zunächst für höchstens drei Monate angeordnet, um einen Insolvenzplan für das insolvente Unternehmen auszuarbeiten. Als wesentlicher Unterschied zum bisherigen Insolvenzverfahren ist der Sachwalter vom Unternehmen frei wählbar. Eine Ablehnung durch das Gericht kann nur auf Grund einer mangelnden Eignung erfolgen.

Frühzeitiger Antrag
Um das Schutzschirmverfahren in Anspruch nehmen zu können, bedarf es einer frühzeitigen Antragsstellung und fundierten Begründung durch das Unternehmen. Hauptkriterien sind die Liquidität des Unternehmens und die grundsätzliche Aussicht auf eine erfolgreiche Sanierung.

Satz 2 InsO ein Vertreter der Arbeitnehmer Mitglied im vorläufigen Gläubigerausschuss sein, der dann schon frühzeitig im Öffnungsverfahren eine Überwachungsfunktion übernimmt. Diese Einsetzung ist – anders als im Rahmen der alten Regelungen der InsO – nicht mehr an besondere Voraussetzungen geknüpft. Der vorläufige Gläubigerausschuss wiederum hat im Hinblick auf die Person des Sachwalters nach § 274 Abs. 1 i.V.m. § 56a InsO ein Vorschlags- oder Abberufungsrecht. Dies stärkt die Einflussnahme der Belegschaft auf die Überwachungsgremien des Gläubigerausschusses und Sachwalters und damit auch auf die Sanierung an sich.

Interessenausgleich und Sozialplan im Schutzschirmverfahren

Plant das Unternehmen während des Schutzschirmverfahrens eine (sozialplanpflichtige) Betriebsänderung, die nach Insolvenzeröffnung durchgeführt werden soll, so stellen sich für die Betriebsräte besondere Herausforderungen. Zu beachten ist zum einen, dass in einem Insolvenzplan das Sozialplanvolumen nicht gemäß § 123 Abs. 2 InsO auf 1/3 der Masse beschränkt ist¹ (relative Begrenzung). Es kommt nur die absolute Begrenzung des Sozialplanvolumens des § 123 Abs. 1 InsO zur Anwendung, wonach das Sozialplanvolumen einen Gesamtbetrag von bis zu zweieinhalb Monatsverdiensten der von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer betragen darf. Zum anderen ergibt sich aus dem Schutzschirmverfahren, das ja vor der Insolvenzeröffnung stattfindet, die folgende Besonderheit: Sozialpläne, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, also während des Schutzschirmverfahrens vereinbart wurden, können nach § 124 Abs. 1 InsO vom Insolvenzverwalter widerrufen werden. Diese Vorschrift gilt indes nicht für einen während des Schutzschirmverfahrens vereinbarten Interessenausgleich.

Betriebsrat muss taktisch handeln

Der Betriebsrat muss also durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass nicht der Insolvenzverwalter den Sozialplan widerruft, während der Interessenausgleich (mit den üblichen Regelungen zu Kündigungen, Sozial-

auswahl und Massenentlassungsanzeige) zum Ausspruch von Kündigungen genutzt wird. Denn das Unternehmen wird den Ausspruch von Kündigungen erst nach Insolvenzeröffnung vornehmen, um die dann verkürzten Kündigungsfristen des § 113 InsO nutzen zu können. Bleibt in diesem Fall jedoch der Interessenausgleich wirksam, während der unter Umständen mühsam ausgehandelte Sozialplan widerrufen wird, fällt selbst die im Insolvenzverfahren ohnehin bescheidene Absicherung der Arbeitnehmer weg. Beispielsweise kann der Betriebsrat die Unterzeichnung eines Interessenausgleichs davon abhängig machen, dass der Insolvenzverwalter nach Insolvenzeröffnung dem Sozialplan ausdrücklich seine Zustimmung erteilt und/oder ihn auch unterzeichnet. Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass der im Schutzschirmverfahren vereinbarte Sozialplan auch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens Bestand hat.

Qualifizierung und Vermittlung vor Abfindung

Ist schon der normale Sozialplan bei Personalreduzierungen für Betriebsräte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine bittere Pille, kommt ein Sozialplan im Insolvenzverfahren einer Katastrophe gleich. Er bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer nicht nur den Verlust ihrer Arbeitsplätze und damit ihrer Existenzgrundlage, sondern greift gleich an mehreren Stellen zu Lasten der Arbeitnehmer und Betriebsräte in deren Rechte ein: Alle Kündigungsfristen, die – sei es durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz – länger sind als drei Monate, werden gemäß § 113 InsO (InsO) auf drei Monate zum Monatsende verkürzt.² Im schlimmsten Fall verkürzt sich die Kündigungsfrist dadurch um fast ein halbes Jahr!³

Noch nachteiliger als die Verkürzung der Kündigungsfrist wirkt sich finanziell jedoch in der Regel die doppelte Begrenzung des Sozialplanvolumens im Insolvenzverfahren aus: § 123 InsO begrenzt das Volumen eines Sozialplans, der nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgestellt wird, auf 2,5 Monatsverdienste⁴ der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer. Darüber hinaus darf das Sozialplanvolumen nicht mehr als ein Drittel der Masse übersteigen, die ohne einen Sozialplan

GUT ZU WISSEN

Während der Insolvenz gilt auch das BetrVG weiter. Der Arbeitgeber muss die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten. Der Arbeitgeber muss z. B. bei Betriebsänderungen i. R. d. §§ 111 – 113 BetrVG auch über Interessenausgleiche und Sozialpläne mit einem bestehenden Betriebsrat verhandeln. Dies bedeutet weiterhin für die betroffenen Betriebsräte, dass ihre Rechtsstellung im Kern unangestastet bleibt und wesentliche Mitbestimmungsrechte wie § 87 BetrVG, § 99 BetrVG oder §§ 102, 103 BetrVG einzuhalten sind und genutzt werden können. In diesen Bereichen ändert sich daher an der gewöhnlichen Betriebsratsstätigkeit zunächst im Wesentlichen nichts. Unabhängig von der Fortgeltung des BetrVG enthält die Insolvenzordnung Sonderregelungen. So beschränkt § 123 Abs. 1 InsO das Gesamtvolumen von Sozialplänen in der Insolvenz auf maximal bis zu 2,5 Bruttomonatsverdienste aller betroffenen Arbeitnehmer.

für die Insolvenzgläubiger zur Verfügung stünde (gilt jedoch nicht für einen Sozialplan im Schutzschirmverfahren, s. o.).

Der Betriebsrat wird auch bei einem solchen Notlagensozialplan versuchen, die von der Arbeitslosigkeit besonders betroffenen Arbeitnehmer besser zu versorgen als die Jüngeren, die noch bessere Chancen haben auf dem Arbeitsmarkt und die Älteren (»rentennahe Jahrgänge«), die schon (gegebenenfalls nach 24 Monaten Arbeitslosengeld) Anspruch auf Altersrente haben. Dennoch bleibt die bittere Erkenntnis, dass auch Arbeitnehmer mit einem besonders hohen sozialen Besitzstand (lange Betriebszugehörigkeit, hohes Lebensalter) im Falle einer Betriebsänderung in der Insolvenz nur eine Kündigungsfrist von drei Monaten und eine Abfindung von durchschnittlich 2,5 Monatsverdiensten zu erwarten haben.

Transfersozialplan als Halteseil

Im Schutzschirmverfahren könnte der Betriebsrat versuchen, seine kurzfristige Zustimmung zu einem Interessenausgleich abhängig

zu machen von der Zustimmung des Insolvenzverwalters zu einem Transfersozialplan.⁵ Selbst wenn die zur Verfügung stehende Masse die ansonsten übliche Aufstockung des Transfer-Kurzarbeitergeldes (Transfer-KuG)⁶ nicht erlaubt, so könnte doch das Sozialplanvolumen für Qualifizierung und Remanenzkosten⁷ vorgesehen werden. Wenn dann für die betroffenen Arbeitnehmer eine sinnvolle Verweildauer vereinbart wird (mindestens sechs Monate), ist das auch ohne Aufstockung finanziell besser für die betroffenen Arbeitnehmer: Selbst sechs Monate reines Transfer-KuG entsprechen bereits einem Betrag, der das durchschnittliche Sozialplanvolumen von 2,5 Monatsverdiensten um rund 1,1–1,5 Nettoentgelte übersteigt.⁸

Transfergesellschaft als bessere Lösung

Ob sich der Insolvenzverwalter auf diese Regelung einlässt, ist natürlich von mehreren Faktoren (und dem Verhandlungsgeschick des Betriebsrats) abhängig. Wenn aber die Möglichkeit besteht, ist der Ausschluss von Abfindungen im Sozialplan⁹ zugunsten einer längeren Verweildauer in der Transfergesellschaft in jedem Fall die bessere Alternative: Das gemäß § 111 SGB III von der Arbeitsagentur an die Arbeitnehmer gezahlte Transfer-KuG ist höher als die zu erwartende Abfindung und die betroffenen Arbeitnehmer haben die Chance auf Qualifizierung und Vermittlung, sofern der Betriebsrat einen geeigneten Träger für die Transfergesellschaft finden konnte.¹⁰ Darüber hinaus richtet sich das Arbeitslosengeld nach der Gewährung von Transfer-KuG nicht nach dem Entgelt in der Transfergesellschaft, sondern nach dem Entgelt beim alten Arbeitgeber. ◀



Stefan Bell, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kanzlei Bell & Windirsch,
Düsseldorf.



Christopher Koll, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner in der Kanzlei Bell & Windirsch,
Düsseldorf

Mitglied der »Kooperation Arbeitnehmeranwälte«
www.arbeitnehmeranwaelte.de

¹ Andres/Leithaus, InsO, § 124 Rdnr. 6.

² Diese verkürzte Kündigungsfrist kann nur der Insolvenzverwalter nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens in Anspruch nehmen, nicht der vorläufige Insolvenzverwalter. Das KSchG als solches gilt aber uneingeschränkt, zum Beispiel hinsichtlich Kündigungsgrund und Sozialauswahl.

³ Beispiel: Kündigungsfrist 6 Monate zum Quartal, Kündigung im Januar: ohne Insolvenz zum 30.9., in der Insolvenz zum 30.4.

⁴ Monatsbruttoentgelte zuzüglich Zulagen und Sonderzahlungen (anteilig).

⁵ Bell, Ein Plädoyer für den Transfersozialplan, AiB 2008, 537.

⁶ Transfer-KuG ist etwa 50 hoch wie Arbeitslosengeld, also 60 Prozent oder 67 Prozent des Nettoverdienstes. In der Regel wird es durch einen Sozialplan auf 80 Prozent aufgestockt, vgl. Bell a.a.O.

⁷ Beispielsweise die Kosten für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und für Entgeltzahlungen an Urlaubs- und Feiertagen.

⁸ 6 Monate Transfer-KuG mal 60 Prozent oder 67 Prozent des

letzten Nettoentgelts = 3,6 oder 4,02 Nettoentgelte.

⁹ Zum Beispiel: Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass die Ausstattung der TQG gegenüber der fristgerechten Beendigung der Arbeitsverhältnisse und einer Abfindung im Rahmen des § 123 InsO erhebliche, auch materielle Vorteile für die AN beinhaltet und deshalb weitere Ansprüche der gemäß Nr. 2 betroffenen AN, insbesondere auf Abfindungen, ausgeschlossen sind.

¹⁰ Vorsicht vor unseriösen Geschäftemachern!



www.aib-assist.de

Erfahren Sie mehr zur Insolvenz und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten unter www.aib-assist.de > Betriebsrats-Lexikon > Stichwort »Insolvenz des Arbeitgebers«

ANZEIGE
1/2 SEITE MARGINAL

IFB,
RECHTSPRÜFUNG
ARBEITS- UND
GESUNDHEITSSCHUTZ