

Der Insolvenzsozialplan

Katastrophe mit Chancen

Sie können unserem Experten, dem Fachanwalt für Arbeitsrecht Stefan Bell, auch direkt Fragen stellen.

Dazu schicken Sie eine E-Mail mit Ihrer Frage an rechterfolgreich@aib-web.de

Ist schon der »normale« Sozialplan bei Personalreduzierungen für Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen (AN) eine bittere Pille, kommt ein Sozialplan im Insolvenzverfahren einer Katastrophe gleich. Er greift gleich an mehreren Stellen zu Lasten der AN und Betriebsräte in deren Rechte ein: Alle Kündigungsfristen, die – sei es durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz – länger sind als 3 Monate, werden gemäß § 113 Insolvenzordnung (InsO) auf 3 Monate zum Monatsende verkürzt. Im schlimmsten Fall verkürzt sich die Kündigungsfrist dadurch um fast 1/2 Jahr!

Nachteiliger als die Verkürzung der Kündigungsfrist wirkt sich jedoch die doppelte Begrenzung des Sozialplanvolumens im Insolvenzverfahren aus: § 123 InsO begrenzt das Volumen eines Insolvenzsozialplans auf 2,5 Monatsverdienste der von der Entlassung betroffenen AN. Darüber hinaus darf das Sozialplanvolumen nicht mehr als 1/3 der Masse übersteigen, die ohne einen Sozialplan für die Insolvenzgläubiger zur Verfügung stünde.

Möglichkeiten des Betriebsrats

Der Betriebsrat (BR) wird auch bei einem solchen Notlagensozialplan versuchen, die von der Arbeitslosigkeit besonders betroffenen AN besser zu versorgen als die Jüngeren, die noch bessere Chancen haben auf dem Arbeitsmarkt und die Älteren, die schon Anspruch auf Altersrente haben. Dennoch haben AN mit einem besonders hohen sozialen Besitzstand (lange Betriebszugehörigkeit, hohes Lebensalter) in der Insolvenz nur eine Kündigungsfrist von 3 Monaten und eine Abfindung von durchschnittlich 2,5 Monatsverdiensten zu erwarten – allerdings erst, nachdem sich der Insolvenzverwalter mit dem BR auf einen Interessenausgleich geeinigt oder vom Arbeitsgericht durch Beschluss gemäß § 122 Abs. 1 InsO die Zustimmung zur Durchführung der Betriebsänderung erhalten hat. Zwar findet gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht nicht statt, der BR kann jedoch eine Nichtzulassungsbeschwerde einlegen, wenn dem Antrag des Insolvenzverwalters stattgegeben wird. Gegen den Willen des BR kann deshalb der Insolvenzverwalter im Falle einer Betriebsänderung erst nach rechtskräftiger Zustimmung des Arbeitsgerichts Kündigungen aussprechen – und das kann dauern: Je nach Sach- und Rechtslage wird ein Insolvenzverwalter möglicherweise mehrere Wochen oder Monate warten müssen.

Der Expertenrat

Anstatt diesen Weg zu gehen könnte der BR versuchen, seine kurzfristige Zustimmung zu einem Interessenausgleich abhängig zu machen von der Zustimmung des Insolvenzverwalters

zu einem Transfersozialplan. Selbst wenn die zur Verfügung stehende Masse die ansonsten übliche Aufstockung des Transfer-Kurzarbeitergeldes (Transfer-Kug) nicht erlaubt, so könnte doch das Sozialplanvolumen für Qualifizierung und Remanenzkosten vorgesehen werden. Wenn dann für die AN eine sinnvolle Verweildauer vereinbart wird (z.B. doppelte Kündigungsfrist, mindestens aber 6 Monate), ist das auch ohne Aufstockung finanziell besser für sie: Selbst 6 Monate reines Transfer-Kug entsprechen bereits einem Betrag, der das durchschnittliche Sozialplanvolumen von 2,5 Monatsverdiensten um rund 1,1–1,5 Nettoentgelte übersteigt (6 Monate Transfer-Kug \times 60 % oder 67 % des letzten Nettoentgelts = 3,6 oder 4,02 Nettoentgelte). Ob sich der Insolvenzverwalter auf diese Regelung einlässt, ist natürlich von mehreren Faktoren (und dem Verhandlungsgeschick des BR) abhängig. Wenn aber die Möglichkeit besteht, ist der Ausschluss von Abfindungen im Sozialplan zugunsten einer längeren Verweildauer in der Transfergesellschaft in jedem Fall die bessere Alternative: Das gemäß § 216b SGB III von der Arbeitsagentur an die AN gezahlte Transfer-Kug ist höher als die zu erwartende Abfindung und die betroffenen AN haben die Chance auf Qualifizierung und Vermittlung, sofern der BR einen geeigneten Träger für die Transfergesellschaft finden konnte. Ein Hinweis zum Schluss: Sind von einer Betriebsänderung mehrere oder alle Betriebe eines Unternehmens betroffen, ist der Gesamtbetriebsrat (GBR) zuständig für den Interessenausgleich, die örtlichen Betriebsräte bleiben aber zuständig für die Sozialpläne, sofern nicht ein Sozialplan zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend erfolgen muss. Für die geschilderte Fallkonstellation – kurzfristige Zustimmung zum Interessenausgleich im Austausch für einen Transfersozialplan – begründet die BAG-Entscheidung v. 3.5.2006 – ABR 15/05 die Zuständigkeit des GBR auch für den Sozialplan. Andernfalls dürfte es bei der Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte bleiben. Auch das mag gegenüber dem Insolvenzverwalter als Argument nützlich sein.

Ratsame Regelungen in einem Insolvenzsozialplan:

- Ausschluss aller Abfindungen
- Möglichst lange Verweildauer in der Transfergesellschaft, z.B. 12 Monate für alle oder wenigstens doppelte Kündigungsfrist, mindestens jedoch 6 Monate
- Ausreichendes Qualifizierungsgeld, mindestens 1.000 € pro AN
- Wenn möglich Aufstockung des Transfer-Kug

STEFAN BELL ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf und Mitglied der Kooperation ArbeitnehmerAnwälte.