

FAQ zu arbeitsrechtlichen Besonderheiten in der Insolvenz

1. Welche Formen der Insolvenz gibt es überhaupt?

Das Regelinsolvenzverfahren ist die gängigste Verfahrensart des deutschen Insolvenzrechts. Ziel ist regelmäßig eine Sanierung des Unternehmens durch eine übertragende Sanierung (Asset Deal) auf eine andere Gesellschaft (z. B. NewCo) oder durch ein Insolvenzplanverfahren (§§ 217 ff. InsO), in dessen Verlauf das Geschäft – anders als bei der übertragenden Sanierung – nicht von seinem bisherigen Rechtsträger getrennt, sondern innerhalb des insolventen Unternehmens selbst fortgeführt wird.

Neben der Regelinsolvenz ist inzwischen auch die Eigenverwaltung (§§ 270 ff. InsO) verbreitet. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht für die Organe / das Management des Unternehmens hier die Möglichkeit, unter Aufsicht eines Sachwalters (§§ 270 c, 274 ff. InsO) über das schuldnerische Vermögen verwaltungs- und verfügungsbefugt zu bleiben. Sowohl die übertragende Sanierung als auch das Insolvenzplanverfahren können auch Sanierungsinstrumente in der Eigenverwaltung sein. Das Schutzschirmverfahren gemäß § 270 b InsO als besondere Spielart der Eigenverwaltung verbindet diese mit dem Insolvenzplanverfahren. Primäres Ziel ist die frühzeitige Sanierung im Wege eines Insolvenzplanes.

2. Welche Auswirkungen hat eine Insolvenz auf arbeitsrechtliche Regelungen?

Ein Insolvenzverfahren gliedert sich grundsätzlich in zwei Phasen: das vorläufige und das eröffnete Insolvenzverfahren. Unabhängig von der konkreten Verfahrensvariante gilt im Ausgangspunkt das "normale" Arbeitsrecht. Dieses wird jedoch in allen Verfahrensvarianten von insolvenzrechtlichen Besonderheiten zum Teil erheblich zulasten der Arbeitnehmer überlagert. Insolvenzzurechtlich sind die Arbeitnehmer "Teil der Gesamtheit der Gläubiger". Die unten dargestellten arbeitsrechtlichen Privilegierungen setzen dabei generell die Eröffnung des Insolvenzverfahrens voraus, weshalb ein insolvenzzurechtlich privilegierter Personalabbau in aller Regel erst im eröffneten Verfahren umgesetzt wird.

3. Erhalten Arbeitnehmer staatliche Hilfe, wenn der Lohn nicht mehr gezahlt wird?

Arbeitnehmern, denen aufgrund der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers das Gehalt nur teilweise oder gar nicht mehr ausgezahlt wird, zahlt die Agentur für Arbeit die ausstehenden Entgeltansprüche bis zu drei Monate in Form von Insolvenzgeld, d. h. grundsätzlich in der Höhe des entgangenen Nettoverdienstes. Dies gilt auch in der Eigenverwaltung, sofern das Gericht später die Eröffnung des Insolvenzverfahrens anordnet oder den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse ablehnt. Insolvenzz-

geld wird bei nicht beendeten Arbeitsverhältnissen aber erst nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens gezahlt, d. h., während des vorläufigen Insolvenzverfahrens gibt es demnach kein Insolvenzgeld. Um den Betrieb fortführen zu können, muss der vorläufige Insolvenzverwalter bzw. Schuldner in Eigenverwaltung daher regelmäßig eine Insolvenzgeldvorfinanzierung anstoßen.

4. Wie ist das Verhältnis zwischen Insolvenzgeld und Kurzarbeitergeld?

Die Stellung eines Insolvenzantrags schließt auch nach den im April 2020 konkretisierten Weisungen der Bundesagentur für Arbeit die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht aus, wenn bzw. soweit die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld weiter vorliegen (Achtung: nicht im Falle einer vollständigen Betriebsstilllegung). Auch ist die Einführung von Kurzarbeit grundsätzlich noch nach Stellung des Insolvenzantrags möglich. Hier wird die Agentur für Arbeit aber die Ursachen für den Arbeitsausfall und dessen vorübergehende Natur kritisch prüfen.

Ein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht bei Kurzarbeit im Insolvenzgeldzeitraum daher nur in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. Sofern also die Voraussetzungen für den Bezug von Insolvenzgeld und Kurzarbeitergeld vorliegen, können nach der Weisung der Agentur für Arbeit tatsächlich beide Hilfen parallel in Anspruch genommen werden.

5. Gibt es kündigungsrechtliche Besonderheiten?

Nach § 113 InsO können Arbeitsverhältnisse im eröffneten Verfahren stets ordentlich mit einer Kündigungsfrist von maximal drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, sofern keine kürzere Kündigungsfrist gilt. Längere Kündigungsfristen, egal ob gesetzlich, einzel- oder tarifvertraglich geregelt, finden keine Berücksichtigung mehr. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse oder im Fall (tarif-)vertraglicher Kündigungsverbote / -erschwernisse. § 113 InsO schließt jedoch nicht einen etwaig bestehenden besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer aus, wie etwa bei Schwerbehinderten.

Als gewissen Ausgleich für die insolvenzbedingt "verkürzte" Kündigungsfrist gewährt § 113 Satz 3 InsO einen verschuldensunabhängigen Anspruch auf Ersatz des sogenannten Verfrühungsschadens wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also des Arbeitsentgeltes vom Insolvenzkündigungstermin (gemäß § 113 Satz 2 InsO) bis zum Ablauf der Frist, zu der der Arbeitgeber ohne den Insolvenzfall hätte kündigen müssen. Diesen Schaden muss der Arbeitnehmer aber als einfache Insolvenzforderung zur Tabelle anmelden. Er ist daher oftmals nicht werthaltig.

6. Gibt es Erleichterungen im Rahmen der Sozialauswahl?

Gemäß § 125 Abs. 1 InsO besteht eine besondere Möglichkeit des Abschlusses eines Interessenausgleichs mit Namensliste. Ein solcher in der Insolvenz vereinbarter Interessenausgleich hat zur Folge, dass die Betriebsbedingtheit der Kündigung vermutet wird und die Darlegungs- und Beweislast im Wesentlichen auf den klagenden Arbeitnehmer verlagert wird. Zudem wird die gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit eingeschränkt. Dieser eingeschränkte Maßstab gilt sowohl für die Sozialdaten und die Bildung der Vergleichsgruppen als auch für die Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl. Darüber hinaus erlaubt § 125 InsO nicht nur die Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur, sondern gerade auch deren Schaffung.

7. Welche Besonderheiten gelten für das Interessenausgleichsverfahren?

Gemäß § 111 BetrVG ist mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung zu verhandeln, wenn das Unternehmen regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Dies gilt auch in der Insolvenz. Der Insolvenzverwalter hat somit den Betriebsrat über geplante betriebsändernde Maßnahmen zu unterrichten und den Versuch eines Interessenausgleichs zu unternehmen.

Sofern ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung nicht zustande kommt, muss der Insolvenzverwalter oder der Betriebsrat nach § 112 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die Einigungsstelle anrufen. In der Einigungsstelle ist sodann entweder eine Einigung mit dem Betriebsrat zu erzielen oder es muss das Scheitern der Verhandlungen durch die Einigungsstelle festgestellt werden. Eine Umsetzung der Betriebsänderung ohne einen derartigen Interessenausgleichsversuch ist rechtlich nicht zulässig; eine gleichwohl erfolgende Durchführung der Betriebsänderung führt unter anderem zu Nachteilsausgleichsansprüchen der Arbeitnehmer.

Die außerhalb der Insolvenz für jeden Betriebspartner bestehende Möglichkeit, bei fehlender Einigung über Interessenausgleich und Sozialplan den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung zu ersuchen, ist nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gegeben (§ 121 InsO), spielt in der Praxis indes ohnehin keine große Rolle.

Alternativ (und in der Praxis relevanter) kann der Insolvenzverwalter aber auch nach näherer Maßgabe von § 122 Abs. 1 Satz 1 InsO nach dreiwöchigen ergebnislosen Verhandlungen bzw. drei Wochen nach schriftlicher Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen über den Interessenausgleich die Zustimmung des Arbeitsgerichts zur Durchführung der Betriebsänderung beantragen, ohne dass ein Verfahren nach § 112 Abs. 2 BetrVG vorausgegangen ist. Gemäß § 122 Abs. 2 InsO erteilt das Gericht die

Zustimmung, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens auch unter Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer erfordert, dass die Betriebsänderung ohne vorheriges Einigungsstellenverfahren nach § 112 Abs. 2 BetrVG durchgeführt wird.

8. Wie hoch ist ein Sozialplan zu dotieren?

Die Höhe des Sozialplanvolumens ist durch § 123 Abs. 1 InsO auf maximal zweieinhalb Monatsverdienste (im Sinne des § 10 Abs. 3 KSchG) der von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer begrenzt. Dies bedeutet, dass das Gesamtvolumen des Sozialplans grundsätzlich auf zweieinhalb Bruttomonatsgehälter aller zu berücksichtigenden Arbeitnehmer begrenzt ist. Darüber hinaus darf für die Erfüllung der Sozialplanforderungen nicht mehr als ein Drittel der Masse verwendet werden, die ohne den Sozialplan für die Verteilung an Insolvenzgläubiger zur Verfügung stünde (§ 123 Abs. 2 InsO). Die individuelle Verteilung innerhalb der Arbeitnehmerschaft ist sodann zwischen Betriebsrat und Insolvenzverwalter / Schuldner in Eigenverwaltung unter Beachtung dieser Grenzen im Rahmen des Sozialplans zu vereinbaren.

9. Können die Insolvenzmasse belastende Betriebsvereinbarungen gekündigt werden?

Sofern Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung die Insolvenzmasse belasten, können diese – unabhängig von vereinbarten Laufzeiten und Kündigungsfristen – mit einer Frist von drei Monaten nach § 120 InsO gekündigt werden. Eine vorherige Beratung mit dem Betriebsrat über eine einvernehmliche Herabsetzung der Leistungen soll versucht werden, ist aber nicht zwingend.

(Stand: 18. Juni 2020)