

von Teilnehmern bis hin zur Einigungsstelle tragen.

Zusammenfassung

Auch und gerade bei Arbeitsverhältnissen außertariflicher Mitarbeiter hat der Betriebsrat viele Handlungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte, um ihre Arbeitssituation da zu verbessern, wo sie es wünschen. Häufig werden AT-Mitarbeiter ihr Gehalt als angemessen zu ihrer Arbeitszeit empfinden und mit ihrer beruflichen Situation zufrieden sein. Wo

dies nicht der Fall ist, hat der Betriebsrat wichtige Ansatzmöglichkeiten im Bereich der Gehaltsfindung und der Arbeitszeit. Bei der Gehaltsfindung kann er auf die Bildung tariflicher Gehaltsgruppen hinwirken, die AT-Mitarbeiter umfassen und ihnen damit mehr Transparenz darüber verschaffen, wo sie innerhalb eines Betriebs stehen und wie ihre Aufstiegschancen in gehaltlicher Hinsicht bei entsprechender Bewährung sind. Bei der Arbeitszeit halte ich es für enorm wichtig, dass Betriebsräte versuchen, AT-Mitarbeiter in Gleitzeitvereinbarungen für AT-Mitarbeiter einzubeziehen.

Nur so kann ein AT-Arbeitsvertrag, der keine Arbeitszeitregelung enthält, an die betriebliche Arbeitszeit „angepasst“ werden. Nur so können die AT-Mitarbeiter, die eine ausufernde Arbeitszeit irgendwann nicht mehr wünschen, geschützt werden. Wichtig sind auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der beruflichen Bildung und seine Möglichkeit, die Teilnahme bestimmter Personen an bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen zu beeinflussen.

Barbara Schirge,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Frankfurt am Main

Arbeitsentgelt in der Insolvenz

Gewerkschaften, Betriebsräte und ihre Berater haben sich immer häufiger mit dem Thema „Insolvenz“ des Arbeitgebers zu beschäftigen. Während 2002 schon 84.427 Insolvenzen zu verzeichnen waren, stieg die Zahl 2003 noch einmal kräftig auf 100.723.¹⁾ Davon entfielen immerhin 39.320 auf Unternehmen und 61.403 auf Privatschuldner. Gegenüber 2002 stieg die Zahl der Unternehmensinsolvenzen um 4,6 %.²⁾ Die Zahl der von einem Insolvenzverfahren betroffenen Arbeitnehmer ging von rund 270.000 im Jahr 2002 auf rund 220.000 zurück. Das sind immer noch 220.000 zuviel.

Das Insolvenzverfahren bricht häufig, trotz Anzeichen und trotz dankenswerter Versuche, ein Frühwarnsystem für Betriebsräte zu schaffen (...),³⁾ unvermittelt in den Arbeitsalltag der Belegschaft ein. Betroffen sind oftmals im Kern gesunde Unternehmen, die – das ist keine Platitüde, sondern eine belegbare Erfahrung

– in vielen Fällen vom Management ausgeplündert wurden und nicht selten nach einem sanierenden Insolvenzverfahren wieder zu alter Vitalität zurückfinden. In diesen Fällen bricht die Insolvenz urplötzlich über eine ahnungslose Belegschaft herein. Im Regelfall lassen sich wirtschaftliche Schwierigkeiten aber doch frühzeitig erkennen.

Anzeichen für eine beginnende Krise im Betrieb sind z. B.:

- ▶ es wird schon länger niemand mehr eingestellt,
- ▶ unbesetzte Stellen, die eigentlich schon längst besetzt werden sollten, bleiben offen,
- ▶ Spitzenkräfte verlassen das Unternehmen,
- ▶ die Gehälter werden unpünktlich oder gar nicht überwiesen,
- ▶ überfällige Investitionen werden nicht mehr vorgenommen,

- ▶ Rechnungen werden nur sehr spät oder gar nicht mehr bezahlt,
- ▶ das Unternehmen stellt überholte Produkte her,
- ▶ das Weihnachtsgeld wird gestrichen,
- ▶ die Warenlager sind leer und
- ▶ es gibt immer noch PCs mit 386er Prozessoren und 9 Nadeldruckern.

Betriebsräte haben in der Insolvenz des Unternehmens nicht nur die Probleme zu lösen, die sich durch ihre gesetzlichen Beteiligungsrechte ergeben. Die Belegschaft steht meist ratlos und beunruhigt vor der Situation und erwartet vom Betriebsrat Antworten auf viele Fragen, die sich um das liebe Geld, also das Thema „Arbeitsentgelt“ drehen.

Der Aufsatz versucht, die nach den Erfahrungen des Autors häufigsten Fragestellungen zu klären. Es empfiehlt sich,

1) Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes: <http://www.destatis.de/basis/d/insol/insoltab1.htm>

2) Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 18. 3. 2004: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p1280132.htm>

3) Neumann-Cosel/Rupp, Handbuch Wirtschaftsausschuss, 4. Aufl. Bund-Verlag 2001, S. 233 ff.

die typischen Fragen („FAQ“) der Arbeitnehmer in einem Aushang oder Mail an die Belegschaft zu beantworten.

Die erste Frage, die sich jedem betroffenen Arbeitnehmer stellt, ist die Frage nach dem Schicksal des Arbeitsvertrags.

Wird das Arbeitsverhältnis durch die Insolvenz berührt?

Klare Antwort: Nein, es besteht auch in der Insolvenz wie bisher fort (§ 108 Abs. 1 InsO). Arbeitnehmer müssen daher ihre Arbeitspflicht aus dem Arbeitsvertrag erfüllen, d. h., weiterarbeiten wie bisher. Sie dürfen natürlich auch erwarten, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht aus dem Arbeitsvertrag nachkommt, also der Vergütung der Arbeit durch Gehalt oder Lohn. Der Insolvenzverwalter braucht für eine Kündigung auch in der Insolvenz einen Kündigungsgrund, wenn das KSchG anwendbar ist. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens selbst stellt keinen Kündigungsgrund dar. Auch der Sonderkündigungsschutz (§§ 85, 91 SGB IX, § 9 Abs. 3 MuSchG, § 18 Abs. 1 BErzGG) besteht in der Insolvenz fort.⁴⁾ Einzelvertragliche Unkündbarkeitsklauseln sind dagegen wie unendlich lange Kündigungsfristen zu behandeln und werden durch § 113 Abs. 1 InsO auf drei Monate verkürzt.⁵⁾

Was passiert mit dem Anspruch auf Gehalt oder Lohn?

Häufig gibt es hier ein Problem, wenn der Arbeitgeber fällige Gehälter nicht zahlen kann. Er kommt dadurch mit seiner Pflicht in Verzug, so dass der Arbeitnehmer Verzugszinsen nach § 288 BGB (fünf Prozentpunkte über dem Basiszinssatz⁶⁾) auf den Bruttolohn⁷⁾ in Rechnung stellen kann, was in der Insolvenz aber manches Mal nicht viel bringt. Daneben kommt, wenn der Arbeitgeber mit eineinhalb bis zwei Gehaltszahlungen im Rückstand ist, die Ausübung des

Zurückbehaltungsrechts in Betracht. Kurz gesagt, bleibt der Arbeitnehmer zu Hause, weil der Arbeitgeber ja auch nicht zahlt, behält er trotzdem den Anspruch auf Gehalt für die Tage zu Hause. Außerdem kommt eine Eigenkündigung in Betracht. Jede dieser Maßnahmen will jedoch wohlüberlegt sein.

Bleiben in der Insolvenz die Kündigungsfristen gemäss Arbeitsvertrag bestehen?

Schöne lange Kündigungsfristen wie z. B. sechs Monate zum Quartalsende sind in der Insolvenz nicht mehr viel wert. § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO bestimmt für die Kündigung eines Dienstverhältnisses durch den Insolvenzverwalter eine maximale Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende, wenn nicht eine kürzere vertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Frist gilt. Damit werden längere Kündigungsfristen nicht nur verkürzt, sondern durch Gesetz ersetzt, das heißt, auch eine Bestimmung „zum Quartalsende“ wird hinfällig. Von der Verkürzung betroffene Arbeitnehmer können aber wegen der Verkürzung ihrer Kündigungsfrist den so genannten „Verfrühungsschaden“ gemäß § 113 Abs. 1 Satz 3 InsO geltend machen. Dieser Schadenersatzanspruch ist, obwohl er erst durch Handlung des Insolvenzverwalters nach Eröffnung des Verfahrens entsteht, als Insolvenzforderung zur Insolvenztabelle zu melden – und leider häufig nicht viel wert.

Besteht ein befristetes Arbeitsverhältnis weiter?

Grundsätzlich ja. Aber auch ein befristetes Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Das gilt selbst dann, wenn die ordentliche Kündigung ausgeschlossen wurde. Wenn der befristete Arbeitsvertrag aber, wie heute üblich, auch eine Kündigungsmöglichkeit vor-

sieht, stellt die Frist von drei Monaten wieder die Höchstfrist dar.

Weiterarbeit trotz Ausbleiben des Gehalts bzw. Lohns

Da Insolvenzzahlung nur für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens bezahlt wird, sollte spätestens bei Lohnrückständen von drei Monaten von dem Leistungsverweigerungsrecht (Zurückbehaltungsrecht) gemäß § 615 Sätze 1 und 2 BGB Gebrauch gemacht werden. Ein Leistungsverweigerungsrecht steht einem Arbeitnehmer dann zu, wenn der Arbeitgeber mit einem nicht mehr verhältnismäßig geringen Teil der Lohnzahlungen in Rückstand ist. Bei Lohnrückständen von mehr als zwei Monatslöhnen ist Erheblichkeit gegeben, d. h., der Arbeitnehmer kann die Weiterarbeit verweigern bis die Rückstände ausgeglichen sind. Während der Zeit der Leistungsverweigerung behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch, da er die Leistungsverweigerung nicht verschuldet hat. Dem Arbeitgeber ist allerdings deutlich zu machen, warum die Arbeit verweigert wird – nämlich „zur Sicherung eines bestimmten Individualanspruchs“, also der Lohnforderung – so das Bundesarbeitsgericht.⁸⁾ Das muss jeder einzelne Arbeitnehmer klarstellen.

Können die Arbeitnehmer gemeinsam das Zurückbehaltungsrecht ausüben?

Wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern gleichzeitig die Arbeit wegen Gehaltsrückständen verweigert, kann

4) BAG, Urteil v. 19. 1. 2000 – 4 AZR 910/98.

5) BAG, Urteil v. 9. 10. 1997 – 2 AZR 586/96.

6) Der Basiszinssatz verändert sich ca. zwei mal jährlich; seit dem 1. 1. 2004 beträgt der Basiszinssatz 1,1,4 %: http://www.bundesbank.de/presse/presse_zinssatze.php

7) So BAG, Großer Senat, Beschluss v. 7. 3. 2001, GS 1/00.

8) BAG, Urteil v. 25. 10. 1984 – 2 AZR 417/83.

dies nach der Rechtsprechung einen Streik darstellen. Da es sich um einen unrechtmäßigen Streik handelt, kann der Arbeitgeber gegen die Streikenden einen Schadensersatzanspruch geltend machen oder ihnen fristlos kündigen.

Kann gekündigt werden bei Gehaltsrückständen?

Eine Eigenkündigung will gut überlegt sein. Bei voreiligen Reaktionen ohne anwaltlichen Rat drohen z. B. der Verlust einer später zwischen Betriebsrat und Insolvenzverwalter vereinbarten Sozialplanabfindung und eine Sperrzeit beim Arbeitsamt. Eine fristlose Kündigung ist im Regelfall auch erst nach vorheriger Abmahnung des Arbeitgebers möglich.

Die Möglichkeit, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu kündigen, besteht natürlich auch in der Insolvenz fort. Jeder einzelne Arbeitnehmer sollte aber Reaktionen vorher mit dem Betriebsrat besprechen, damit die Entscheidung auf aktuellster Informationsgrundlage zum Zustand des Unternehmens und dem Stand des Insolvenzverfahrens getroffen wird.

Wenn nach drei Monaten Gehaltsrückstand immer noch nicht klar ist, ob es mit dem Betrieb weitergeht, kann eine Kündigung Sinn machen und Weiterarbeiten sinnlos werden: denn Insolvenzgeld gibt es nur für drei Monate. Trotzdem kann es sich manchmal lohnen, dem Betrieb treu zu bleiben, nämlich, wenn das Unternehmen mit Hilfe der Arbeitnehmer saniert werden kann. Das kann nur die Gewerkschaft/Betriebsrat im Zusammenspiel mit dem Insolvenzverwalter sicher beurteilen.

Besteht bei Gehaltsrückständen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Wenn sich das Unternehmen im Verzug befindet und der Arbeitnehmer aus diesem Grund seine Arbeitsleistung un-

ter Ausübung seines Zurückbehaltungsrechts verweigert, kann er sich arbeitslos melden und erhält dann – trotz fortbestehendem Arbeitsverhältnis – im Wege der sog. Gleichwohlgewährung nach § 143 Abs. 3 Satz 1 SGB III Arbeitslosengeld in Höhe von 60 bzw. 67 % des Nettoentgelts.

Die Gleichwohlgewährung kann aber, wenn die Arbeitsverwaltung die Rückforderung gegenüber dem Arbeitgeber nicht realisieren kann oder es auch nur unterlässt, zur Kürzung der Bezugdauer des Arbeitslosengeldes führen.

Anderweitige Bewerbung

Jeder Arbeitnehmer sollte sich sofort anderweitig bewerben. Es kann nie schaden, den eigenen Marktwert und die Möglichkeiten zu erkunden.

Insolvenzgeld – Was ist das?

Das Insolvenzgeld ist eine Leistung der Arbeitsverwaltung. Es soll ebenso wie früher das Konkursausfallgeld (KAUG) die weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichteten Arbeitnehmer vor dem Risiko des Lohnausfalls schützen, wenn am Ende der Arbeitgeber insolvent wird.

Anspruchsgrundlage sind die §§ 183 ff. des SGB III. Danach wird Insolvenzgeld gewährt bei

- ▶ Eröffnung des Insolvenzverfahrens,
- ▶ Abweisung eines Antrages mangels Masse,
- ▶ vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit bei offensichtlicher Masselosigkeit, wenn ein Insolvenzantrag nicht gestellt ist.

Wie wird Insolvenzgeld beantragt?

Der Antrag auf Insolvenzgeld ist innerhalb von zwei Monaten ab rechtskräftiger Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen. Hat der Arbeitnehmer die Frist unverschuldet versäumt, so kann er den Antrag noch innerhalb von zwei Monaten ab Wegfall des Antragshindernisses stellen. Das Arbeitsamt hat dem Arbeitnehmer auf entsprechenden Antrag einen angemessenen Vorschuss auf das voraussichtlich zu bewilligende Insolvenzgeld zu bezahlen. Es empfiehlt sich daher immer, verbunden mit dem Antrag auf Insolvenzgeld, einen Antrag auf Vorschuss zu stellen, um nicht einen zu großen Zeitraum ohne Einkünfte überbrücken zu müssen.

rens zu stellen. Hat der Arbeitnehmer die Frist unverschuldet versäumt, so kann er den Antrag noch innerhalb von zwei Monaten ab Wegfall des Antragshindernisses stellen. Das Arbeitsamt hat dem Arbeitnehmer auf entsprechenden Antrag einen angemessenen Vorschuss auf das voraussichtlich zu bewilligende Insolvenzgeld zu bezahlen. Es empfiehlt sich daher immer, verbunden mit dem Antrag auf Insolvenzgeld, einen Antrag auf Vorschuss zu stellen, um nicht einen zu großen Zeitraum ohne Einkünfte überbrücken zu müssen.

Insolvenzgeld – Wie hoch ist das Insolvenzgeld?

Das Insolvenzgeld entspricht dem Arbeitsentgelt als Nettoentgelt, soweit es dem Insolvenzgeld-Zeitraum (drei Monate) zuzuordnen ist. Der Arbeitnehmer erhält also grundsätzlich 100 % des bisherigen Nettoentgelts. Die steuerlichen Abzüge werden allerdings vom Arbeitsamt nur unter Verwendung der Lohnsteuer Tabellen ermittelt. Die Vorschriften über den Lohnsteuerjahresausgleich bleiben unberücksichtigt, so dass sich im Einzelfall durch einen höheren Steuerabzug ein geringeres Nettoentgelt ergeben kann. Seit 2004 wird das Insolvenzgeld höchstens auf Grundlage eines Bruttogehalts von 5.150,00 Euro (West) und 4.350,00 (Ost) berechnet.

Insolvenzgeld – Warum werden nur 90 % ausgezahlt?

Wenn noch nicht feststeht, ob der Arbeitgeber tatsächlich insolvent wird und wenn ja, wann, finanziert die Bank eventuelle Ansprüche auf Insolvenzgeld vor. Allerdings nur in Höhe eines Abschlags von 90 % des Insolvenzgeldanspruchs. Hiervon unabhängig erhalten alle 100 % des Insolvenzgeldes. Nur nicht sofort. Ohne diese Vorfinanzierung würde das Insolvenzgeld (selbst bei Antrag auf einen Vorschuss) erst viel später durch

das Arbeitsamt gezahlt. Jeder, der einmal gebaut hat, weiß, dass eine Bank niemals zu 100 % vorfinanziert.

Diese Methode ist durch findige Insolvenzverwalter erfunden worden, um eine Sanierung zu ermöglichen und den Arbeitnehmern eine kontinuierliche Fortzahlung des Gehalts zu sichern:

Das Bundessozialgericht (BSG vom 22. 3. 1995 – 10 RAr 1/94) hat die Vorfinanzierung von Insolvenzgeld (damals noch KAUG) ausdrücklich gebilligt.

Urlaubsgeld – Anspruch auf Urlaubsgeld vom Arbeitsamt?

Das kommt drauf an. Wenn das Urlaubsgeld einmal im Jahr zu einem festgelegten Zeitpunkt gezahlt wird und dieser in den Zeitraum fällt, für den Insolvenzgeld gewährt wird, zahlt das Arbeitsamt auch Urlaubsgeld. Wird das Urlaubsgeld (wie in manchen Tarifverträgen) pro Urlaubstag ausgezahlt, dann erstattet das Arbeitsamt nur $\frac{3}{12}$ des für das gesamte Jahr zur Verfügung stehenden Urlaubsgeldes.

Überstunden – Werden die Überstunden vom Arbeitsamt gezahlt?

Überstunden aus der Vergangenheit werden bei der Berechnung des Insolvenzgeldes nicht berücksichtigt. Nur Überstunden, die im Zeitraum, in dem Insolvenzgeld gewährt wird, erarbeitet werden, übernimmt auch das Arbeitsamt. Über die Überstunden aus zurückliegenden Monaten muss daher eine Regelung mit dem Insolvenzverwalter getroffen werden. Der Betriebsrat kann sich hierfür einsetzen mit dem Argument, dass Überstunden in Zukunft nur dann geleistet werden, wenn auch die offenen Forderungen aus der Vergangenheit beglichen werden.

Sozialversicherungsbeiträge – Werden auch weiterhin Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt?

Neben dem ausfallenden Arbeitsentgelt übernimmt das Arbeitsamt auch die Entrichtung der Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung (§ 208 SGB III).

Steht freien Mitarbeitern Insolvenzgeld zu?

Freie Mitarbeiter haben leider keinen Anspruch auf Insolvenzgeld. Sie müssen ihre Forderungen etwa aus Beratertätigkeit oder journalistischen Beiträgen genauso zur Insolvenztabelle anmelden wie alle anderen Gläubiger auch. Unter Umständen lohnt sich aber eine Prüfung, ob nicht in Wirklichkeit ein Arbeitsverhältnis vorlag. Dann muss das Arbeitsamt nämlich auch dem formal „selbständigen“ freien Mitarbeiter Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld zahlen.

Welche Ansprüche hinsichtlich nicht erfolgter Zahlungen und Zuschläge können ansonsten geltend gemacht werden?

Grundsätzlich gilt das Prinzip, dass Masseverbindlichkeiten, also Ansprüche, die nach Eröffnung des Verfahrens entstehen (z. B. Gehaltsansprüche) vorrangig aus der Masse befriedigt werden. Ist danach noch Masse vorhanden, werden die so genannten Insolvenzforderungen befriedigt. Hierzu gehören rückständiges Gehalt in allen arbeitsrechtlichen Erscheinungsformen, Zulagen, Überstunden- und Feiertagsvergütung, Auslösung, Fahrgeld, Tantieme. Auch Ansprüche Gratifikationen, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld gehören, soweit sie zeitlich vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens eingestuft werden können hierzu.

Was passiert mit der betrieblichen Altersversorgung?

Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung (also laufende Rentenleistungen ebenso wie Versorgungsansparungen) sind gegen Insolvenz geschützt, wenn sie durch die Insolvenz des Arbeitgebers gefährdet sind. Besteht dagegen der Anspruch gegen eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, deren Leistung der Arbeitnehmer selbst fordern kann, besteht keine Notwendigkeit einer Insolvenzsicherung. Kurz gesagt ist das System so ausgestaltet, dass eigentlich kaum etwas passieren kann. Allerdings sind noch nicht unverfallbare Ansparungen regelmäßig verloren, wenn die Versicherung nicht fortgesetzt wird.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer bereits in Altersteilzeit ist?

Befindet sich ein Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Block-Altersteilzeit, so kann ihm selbst bei einer Stilllegung des Betriebs nicht mehr betriebsbedingt nach § 1 Abs. 2 KSchG gekündigt werden. Die Besonderheiten des Insolvenzverfahrens rechtfertigen keine abweichende Beurteilung.⁹⁾ Fraglich ist allerdings, ob auch das Entgelt bis zum Ende gezahlt wird.

Müssen Ansprüche (z. B. Überstunden) schriftlich geltend gemacht werden?

Das hängt u. a. davon ab, ob auf die Arbeitsverhältnisse tarifvertragliche bzw. arbeitsvertragliche Verfallfristen Anwendung finden. Diese gelten grundsätzlich auch in der Insolvenz. Besondere Insolvenzfristen sind dagegen nicht zu beachten. Allerdings verjähren arbeitsvertragliche Ansprüche generell in drei Jahren.

9) BAG, Urteil v. 5. 12. 2002 – 2 AZR 571/01, AuR 2003, 196.

Nach Verfall oder Verjährung wird sich auch der Insolvenzverwalter darauf berufen und die Forderung bestreiten.

Ist es sinnvoll, zur Rettung des Unternehmens auf Teile des Gehalts zu verzichten?

Im Einzelfall kann es sicher sinnvoll sein, auf einen Teil des rückständigen Gehalts oder Weihnachtsgelds zu verzichten, wenn dafür eine Gegenleistung erbracht wird. Diese kann nicht in dem ungewissen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses an sich gesehen werden. Grundsätzlich ist aber von einem Verzicht abzuraten, wenn er nicht durch die zuständige Gewerkschaft abgesegnet und mit einer Beschäftigungssicherung verknüpft ist. Beispiele für die Formel „Entgeltverzicht gegen Beschäftigungssicherung“ liefern viele Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, von denen in Krisen häufig Gebrauch gemacht wird. Abzuraten ist von individuellem Verzicht, denn die Höhe des Insolvenzgelds und des Arbeitslosengelds richten sich nach der zuletzt bezogenen Vergütung.

Bleibt der Betriebsrat im Amt?

Der Betriebsrat als Gremium wird durch das Insolvenzverfahren nicht betroffen. Auch die Rechte des Betriebsrats bestehen fort. Ansprechpartner ist dann allerdings der Insolvenzverwalter. Selbst nach der Stilllegung des Betriebs bleibt der Betriebsrat häufig im Wege des Restmandats nach § 21 b BetrVG im Amt, wenn nach Stilllegung noch Beteiligungsrechte bei Maßnahmen des Insolvenzverwalters in Betracht kommen oder ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht noch anhängig ist.¹⁰⁾

Bleibt der Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder in vollem Umfang erhalten?

Für den gesetzlichen Sonderkündigungsschutz gilt grundsätzlich, dass er

„insolvenzfest“ ist, das heißt, er bleibt bestehen und wird nicht durch § 113 InsO ersetzt. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens stellt keinen wichtigen Grund dar, der die außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern begründen könnte. Bei Stilllegung des Betriebs darf Betriebsratsmitgliedern allerdings gekündigt werden, jedoch frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung. Das ergibt sich aus § 15 KSchG. Ist ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, ist er in eine andere Abteilung zu übernehmen, es sei denn, es liegen betriebliche Gründe vor, die dies unmöglich machen. Im Notfall muss sogar ein anderer Arbeitsplatz freigeündigt werden.

Welche Maßnahmen sind sinnvoll, wenn eine Insolvenz des Arbeitgebers im Raum steht?

1. Es sollte umgehend ein Termin bei der Gewerkschaft und/oder dem Betriebsrat und/oder beim Anwalt vereinbart werden, um die eigenen Reaktionsmöglichkeiten und die Situation (Kündigung, Weiterbeschäftigung, Betriebsübernahme, Sozialplan, Zurückbehaltungsrecht, Arbeitslosengeld, Insolvenzgeld) zu untersuchen und Informationen zu erhalten.

2. Betroffene Arbeitnehmer sollten sofort zum Arbeitsamt gehen, um ggf. Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld zu beantragen und sich dort beraten zu lassen. Das Insolvenzgeld muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Insolvenzergebnis beantragt werden (Ausschlussfrist!). Da sich die Prüfung des Arbeitsamts oftmals über einen längeren Zeitraum hinzieht, kann auch ein Vorschuss auf das zu erwartende Insolvenzgeld gezahlt werden.

3. Auf keinen Fall unbedacht selber kündigen oder sich zum Gehaltsverzicht überreden lassen. Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld richten sich dann nach dem niedrigeren Gehalt!

Links im Internet:

Amtlich:

Gesetzestext Insolvenzordnung
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/inso/index.html>

Merkblatt der Arbeitsagentur zum Insolvenzgeld für Arbeitnehmer wegen Unübersichtlichkeit der mehr als 100 Mill. Euro teuren neuen Seiten der Arbeitsagentur leider nur via www.insolvenzarbeitsrecht.de

Amtliches Antragsformular für Insolvenzgeld
http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-07/importierter_inhalt/pdf/insg_1.pdf

Merkblatt zur Forderungsanmeldung im Insolvenzverfahren (§ 174 InsO) des Justizministeriums NRW

http://www.justiz.nrw.de/BS/formulare/insolvenz/0170_merkbl_forderungsanm.pdf

Sonstige:

Insolvenzrecht – Inanspruchnahme von Insolvenzgeld, Ernst-Dieter Berscheid, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm

<http://www.insolvenzverein.de/archiv/vortragstexte/Berscheid.htm>

Artikel von Insolvenzrechtlern zum Insolvenzrecht:

<http://www.inso-rechtsprechung.de/texte.htm>

Interessenausgleich und Sozialplan in der Insolvenz von RA Dr. Kania:

<http://www.insolvenzverein.de/archiv/vortragstexte/Kania.htm>

Links zum Insolvenzrecht:

<http://www.inso-rechtsprechung.de/Links.htm>

und <http://www.insolvenzrecht.tsx.org>

Michael Felser,
Rechtsanwalt in Brühl (Köln/Bonn)
Mitglied des Gläubigerausschusses
der Refugium AG
www.insolvenzarbeitsrecht.de

LITERATURHINWEIS

Christian Schoof, Mitbestimmung des Betriebsrats beim Entgelt in Betrieben mit Tarifbindung.

10) BAG, Urteil v. 24. 10. 2001 – 7 ABR 20/00, ArbB, 2002, 569.