

GSK STOCKMANN
+ KOLLEGEN

RECHTSANWÄLTE NOTARE

Arbeitsrechtliche Fallstricke in der Sanierung

Sanierungsarbeitsrecht



Sanierungswege in der Insolvenz

Restrukturierung / Möglichkeiten des Personalabbaus

Kündigung von Personal

Veräußerung eines Betriebes /
Betriebsteils

Verkauf eines Betriebs/ Betriebsteils

Betriebsübergang - § 613a BGB

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Anwendbarkeit & Voraussetzungen

- ✓ Anwendbarkeit des § 613a BGB auch in der Insolvenz
- ✓ Stellen die veräußerten Vermögensgegenstände einen gesamten Betrieb oder einen Teilbetrieb dar, kann ein Betriebsübergang vorliegen
- ✓ Betriebsübergang nach § 613a BGB liegt vor, wenn eine wirtschaftlich abgrenzbare Einheit veräußert wird:
 - Arbeitsverhältnisse gehen grundsätzlich mit allen Rechten und Pflichten über
 - Kollektivrechtliche Regelungen werden grundsätzlich Teil des Arbeitsvertrages

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Besonderheiten in der Insolvenz

- ✓ Verteilungsgrundsätze des Insolvenzverfahrens führen zu Besonderheiten
- ✓ Grundsatz: nach § 613a Abs. 2 BGB haftet der Erwerber neben dem Veräußerer als Gesamtschuldner für Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind → Verstoß gegen Grundsatz der gleichmäßigen Befriedigung aller Gläubiger
- ✓ § 613a Abs. 2 BGB gilt insoweit nicht, als es Insolvenzforderungen betrifft, d. h. der Erwerber haftet nicht für Forderungen, die vor Insolvenzeröffnung entstanden sind
- ✓ ABER: Haftungserleichterung greift nur dann, wenn der Betriebsübergang nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens erfolgt

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB



Fallbeispiele für Problemstellungen bzgl. § 613a BGB

(1)

Betriebsübergang nach § 613a BGB bei Kauf eines insolventen Unternehmens

- Schokoladenunternehmen will Produktion verlagern und dafür ein Werk eines insolventen Herstellers kaufen, wohin die derzeitigen Mitarbeiter versetzt werden sollen
- Hier entscheidend: Abgrenzung Betriebsübergang / Betriebsstillegung
 - Wirksame Beendigung der AV der alten Belegschaft des Verkäufers und keine Übernahme etwaiger Arbeitsverhältnisse durch den Käufer → kein § 613a BGB wenn zuvor keine Vertragsverhandlungen
 - selbst wenn Übernahme → § 613a BGB fordert Übernahme einer wirtschaftlichen Einheit → Übernahme eines wesentlichen Teils der Belegschaft
- Übernahme von Mitarbeitern des Verkäufers
 - Soweit Verhandlungen mit IV vor Beendigung der AV → Gefahr fehlender Betriebsstillegung
 - Verhandlungen nach Ablauf der K-Fristen → Betriebsstillegung → Berufung auf §613 a BGB wenn kurzer Zeitraum zwischen Stilllegung und Wiederaufnahme

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB



Fallbeispiele für Problemstellungen bzgl. § 613a BGB

(2)

Betriebsübergang nach § 613a BGB & befristete Arbeitsverträge

- Käufer beabsichtigt Erwerb eines insolventen Unternehmens, das mit zahlreichen Mitarbeitern wohl noch vor geplanter Geschäftsaufgabe befristete Verträge geschlossen hatte
- Risiken bestanden im Hinblick auf die Wirksamkeit der Befristung → Gefahr für Käufer im Wege des § 613a BGB unbefristete Verträge zu übernehmen bzw. Mitarbeiter, die sich auf unwirksame Befristung berufen können
- Mitarbeiter können dann auch in Genuss des Kündigungsschutzgesetzes kommen / Einbindung des Betriebsrats kann erforderlich sein

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Kündigung nach Erwerberkonzept

- ✓ Gemäß § 613a Abs. 4 BGB gilt das Kündigungsverbot wegen eines Betriebsübergangs auch in der Insolvenz
- ✓ Das Kündigungsverbot greift nicht, wenn der Betriebserwerber ein nachvollziehbares Konzept hat, wonach beispielsweise nur ein Teil der Belegschaft übernommen wird, weil es sonst zu Überkapazitäten kommt
- ✓ Konzept muss tatsächlich vorliegen → Fortsetzung muss abgesichert sein
- ✓ Eine daraufhin ausgesprochene Kündigung des Veräußerers / Insolvenzverwalters erfolgt dann nicht wegen des Betriebsübergangs

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Einsatz von Transfergesellschaften

- ✓ Neben dem Erwerberkonzept kann die Restrukturierung eines notleidenden Betriebes auch mit Hilfe einer Transfergesellschaft erfolgen
- ✓ Transfergesellschaft auch BQG (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft) genannt
- ✓ Übliches Gestaltungsmittel, um die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs zu vermeiden.
- ✓ Gründung nach einem gesetzlich definierten Verfahren in Zusammenarbeit mit Agentur für Arbeit

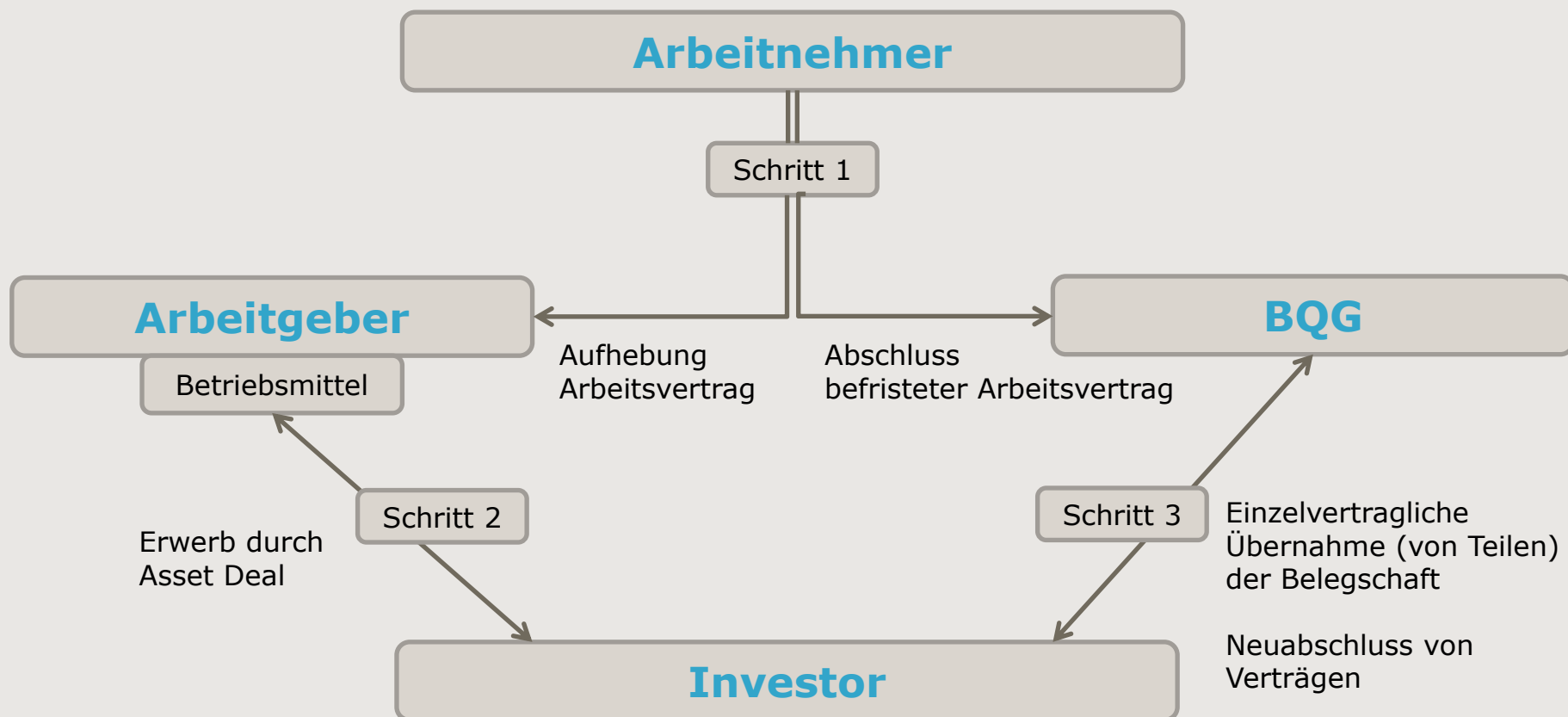
Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Vorgehen

- ✓ Überleitung der Arbeitnehmer mit deren Zustimmung in ein neues Arbeitsverhältnis bei der Transfergesellschaft (Aufhebungsvertrag / befristeter Vertrag)
- ✓ ERSTENS: Arbeitnehmer des Veräußererbetriebs werden in die Transfergesellschaft überführt
- ✓ ZWEITENS: Die verbleibenden Assets werden auf den Erwerber übertragen
- ✓ DRITTENS: Dieser kann sodann Arbeitnehmer aus der Transfergesellschaft übernehmen, ohne dass dies einen Betriebsübergang auslöst

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Einsatz von Transfergesellschaften



Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Kostendeckung einer Transfergesellschaft

- ✓ Arbeitnehmer erhalten Kurzarbeitergeld, d.h. 60 % bzw. 67 % (bei Elternteilen mit Kind) des letzten Nettolohns durch die Agentur für Arbeit
- ✓ Eventuell Aufstockung des Lohns durch das Unternehmen auf in der Regel 80-85 % des Nettolohns
- ✓ Beiträge für Sozialversicherung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld übernimmt das Unternehmen

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Einsatz von Transfergesellschaften

- ✓ ABER: Vorsicht geboten → nach Rechtsprechung des BAG kann der Einsatz einer BQG als Umgehung von § 613a angesehen werden
- ✓ Aufhebungsvertrag ist dann insbesondere wegen Umgehung unwirksam wenn
 - zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebserwerber vereinbart oder verbindlich in Aussicht gestellt wurde
 - BQG nur zum Schein vorgeschoben wurde (kurze Laufzeit; kurzer Abstand zwischen Ausscheiden und Eintreten der Arbeitnehmer)
 - BQG der offensichtlichen Umgehung der Sozialauswahl dient

Verkauf eines Betriebs - § 613a BGB

Vorgehen beim Einsatz von Transfergesellschaften

- ✓ Übernahmezusicherungen / Ankündigungen, einen bestimmten Prozentsatz zu übernehmen, sind zu vermeiden
- ✓ Zeitlicher Ablauf „Überleitung auf die BQG“ darf nicht dem Ablauf eines Betriebsübergangs ähneln → kein kurzfristiges „Parken“ in der BQG
- ✓ Hinreichende Aufklärung des Arbeitnehmers – sonst Gefahr der Anfechtung des Aufhebungsvertrages wegen arglistiger Täuschung

Kündigung von Personal

Kündigung von Personal

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- ✓ Fortgeltung der Arbeitsverträge – Insolvenz kein Kündigungsgrund
- ✓ Beendigung der AV durch Insolvenzverwalter (betriebsbedingte Kündigung)
 - Allgemeine Regeln gelten → KSchG und Sonderkündigungsschutz bleibt anwendbar
 - Kündigungsfrist beträgt längstens drei Monate zum Monatsende, §113 InsO
 - Kündigung auch gegenüber normalerweise ordentlich unkündbaren oder befristeten Arbeitnehmern, §113 Satz 1 InsO
 - Erleichterungen bei Kündigung bei Interessenausgleich mit Namensliste

Kündigung von Personal



Fallbeispiel

- Internationale Spedition kauft eine deutsche, sich in der Insolvenz befindende Spedition
- Eingreifen von § 613a BGB (+)
- Sonderproblem: Kündigungen wegen eines Betriebsübergangs
 - § 613a BGB IV Satz 2: Kündigung aus anderem Grund möglich
 - bei Kündigung trotz Betriebsübergangs bedarf die Kündigung eines eigenständigen Grundes
 - gesetzliche Regelung schützt nicht vor betriebsbedingten Kündigungen – auch nicht, wenn diese im zeitlich unmittelbare Zusammenhang stehen

Kündigung von Personal

Massenentlassungsanzeigeverfahren

- ✓ Bei Kündigungen ist regelmäßig zu prüfen, inwieweit es sich um eine Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung gem. §§ 17 ff. KSchG handelt → Prüfung Schwellenwerte
- ✓ Sofern Schwellenwerte erreicht → Formalien der §§ 17,18 KSchG sind einzuhalten → insb. die Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit
- ✓ Anzeige als Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung: Ist eine Massenentlassungsanzeige unterblieben, kann das Arbeitsverhältnis durch die entsprechende Kündigung nicht aufgelöst werden

Kündigung von Personal

Betriebsänderung

- ✓ Bestehender Betriebsrat
- ✓ Betriebsänderung → vgl. § 111 BetrVG (insb. Stilllegung von Betrieben; Personalabbau)
- ✓ Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern; erhebliche Teile der Belegschaft betroffen (Grenzwerte des § 17 KSchG) → Folge Verhandlung über Interessenausgleich & Sozialplan

Kündigung von Personal

Interessenausgleich

- ✓ Bezieht sich auf Durchführung, Gestaltung und Zeitpunkt der Änderung
- ✓ Pflicht einen Interessenausgleich zu versuchen → sonst Nachteilsausgleichsansprüche der Arbeitnehmer
- ✓ ABER: Beschleunigung des Verfahrens über §§121, 122 InsO → kein Einigungsstellenverfahren erforderlich → Zustimmung zur Durchführung kann durch das Arbeitsgericht ersetzt werden
- ✓ Arbeitgeber sollte versuchen, einen Interessenausgleich mit Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer zu erreichen → Vermutung der dringenden betrieblichen Erfordernisse im Rahmen der Kündigung, §125 InsO

Kündigung von Personal

Sozialplan

- ✓ Bezieht sich auf Ausgleich oder Milderung von Nachteilen aus einer Betriebsänderung
- ✓ Abschluss des Sozialplans kann erzwungen werden → keine verfahrensrechtlichen Besonderheiten
- ✓ ABER: Begrenzung des Sozialplanvolumens auf einen Gesamtbetrag von 2,5 Monatsverdiensten jedes von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmers, §123 Absatz 1 InsO

Zudem darf für Sozialplanforderungen nicht mehr als 1/3 der Masse verwendet werden

Kündigung von Personal



Fallbeispiel

- Internationaler Medizintechnikkonzern beabsichtigt die Schließung eines Standorts
- Verhandlungen mit Betriebsrat über Sozialplan & Interessenausgleich
- Zahlreiche wirtschaftliche Fragestellungen, z.B.:
 - Verhandlung von Halteprämien
 - Sicherung eines nahtlosen Produktionsübergangs

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.

GSK. Der Unterschied.