



Fotos: ZIS



Prof. Dr. Frank Maschmann

Prof. Dr. Friedhelm Rost



Dr. Göran Berger

Arbeitnehmerschutz in der Insolvenz: gut oder nur gut gemeint?

Mannheim. Werden Unternehmenssanierungen durch den Arbeitnehmerschutz behindert? Mit diesem Thema im Schnittbereich von Arbeits- und Insolvenzrecht befasste sich das Abendsymposium des Zentrums für Insolvenz und Sanierung (ZIS) am 23.2.2010. Mehr als 250 Teilnehmer fanden hierfür den Weg in das Mannheimer Schloss.

Text: Anne Laspeyres

Die Meinungen sind geteilt, wenn es darum geht, zu entscheiden, ob der Arbeitnehmerschutz die Sanierung von Unternehmen ver- oder behindert. Eine dieser Schutzvorschriften ist § 613a BGB, zu der Prof. Dr. Frank Maschmann von der Universität Mannheim vortrug. Er hob hervor, dass § 613a BGB grundsätzlich auch in der Insolvenz Geltung beanspruche. Arbeitnehmer müssten – auch in einer Krisensituation – davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf soziale Kriterien bestimmte Arbeitnehmer »behalten« und andere »loswerden« wolle. Die Nichtanwendung des § 613a BGB in der Insolvenz würde außerdem zu Lasten werbender Unternehmen gehen, die sich seiner Geltung nicht entziehen könnten. Nachdem Professor Maschmann Ursprung, Voraussetzungen und Rechtsfolgen vorgestellt hatte, gab er Hinweise zur Vermeidung des § 613a BGB. Hierbei sei notwendig, zwischen betriebsmittelreichen (produzierendes Gewerbe) und betriebsmittelarmen Betrieben (Dienstleister) zu unterscheiden. Ebenso erläuterte Professor Maschmann das gängige Modell der übertragenden Sanierung unter Einschaltung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG).

Im Anschluss berichtete Prof. Dr. Friedhelm Rost, der bis 2009 den für Kündigungsrecht zuständigen 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts leitete, über Besonderheiten bei der Kündigung von Arbeitnehmern vor oder während eines Insolvenzverfahrens. Auch er hob hervor, dass die Insolvenz als solche kein Kündigungsgrund sei. Werde jedoch im Zuge des Insolvenzverfahrens das Unternehmen restrukturiert und etwa ein Betrieb oder Betriebsteil stillgelegt, so könne dies zu einer betriebsbedingten Kündigung führen. In den Blick nahm Professor Rost auch § 113 InsO, der nur eine Fristverkürzung bei ordentlichen Kündigungen bewirke. Nicht ersetzt würde die Notwendigkeit eines materiell-rechtlichen Kündigungsgrundes, so Rost. Zudem gelte § 113 InsO nicht für die Kündigung durch einen vorläufigen – auch »starken« – Insolvenzverwalter. Professor Rost schloss mit der Bemerkung, dass den Arbeitsgerichten – trotz des Beharrens auf der Geltung des Kündigungsschutzrechts – die schwierige Situation der Insolvenzverwalter und deren Interesse an einer beschleunigten Abwicklung des schuldnerischen Unternehmens bewusst sei.

Dem wollte sich Kommentator Dr. Göran Berger, Rechtsanwalt, Steuerberater und

Insolvenzverwalter bei Wellensiek Rechtsanwälte in Heidelberg, nicht ohne weiteres anschließen. Nach 20 Jahren an der »Konkursfront« warf er die Frage auf, ob das Arbeitsrecht in der Insolvenz nicht grundsätzlich falsch ausgerichtet sei. Schließlich bedeuteten mehr Schutzvorschriften nicht unbedingt besseren Schutz für die Arbeitnehmer: Sinnvolle Sanierungen scheiterten insbesondere an § 613a BGB, sodass Unternehmen liquidiert werden müssten und hierdurch noch mehr Arbeitsplätze verloren gingen. Einziger Lichtblick des Insolvenzverwalters sei die übertragende Sanierung mit Hilfe einer BQG, so Berger. Er plädierte deshalb für die Aussetzung der Geltung des § 613a BGB in der Insolvenz, um »freie Übertragungen« zu ermöglichen. In der anschließenden Diskussion sprach sich auch Professor Maschmann für mehr Flexibilität aus. Er verwies jedoch auf das geltende Recht, welches wenig Spielraum lasse. Unterschiedlich beurteilt wurde die Frage, ob bei reduziertem Arbeitnehmerschutz im Insolvenzverfahren der Insolvenzantrag als Mittel zur Umgehung des regulären Schutzniveaus missbraucht werden könnte. Die lebhafteste Diskussion setzte sich beim anschließenden Buffet und Umtrunk im Foyer des Schlosses fort. «