

Professor *Dr. Volker Rieble* – ZAAR

„Insolvenzrechtliche Beschlußverfahren – § 122 InsO (betriebsänderung) und § 126 InsO (Kollektivkündigungsschutz“

Vortrag vom 13. Juli 2006

Das Insolvenzarbeitsrecht wird in der Praxis zu Unrecht häufig als Spezialmaterie für professionelle Verwalter angesehen.

Tatsächlich benötigen aber nicht nur selbige intensive Kenntnisse dieser Materie, sondern auch Rechtsanwälte und Unternehmensjuristen: Zum einen kann die zukünftige Insolvenz – mit den drohenden Härten des Insolvenzarbeitsrechts – die Bereitschaft fördern, im Insolvenzvorfeld eine einvernehmliche Sanierung zu erreichen, zum Anderen müssen Erwerber von Betrieben oder Betriebsteilen aus einer Insolvenzmasse über die Möglichkeiten zur Beseitigung arbeitsrechtlicher „Altlasten“ Bescheid wissen.

Vor diesem Hintergrund griff Professor Dr. Rieble die – in der Praxis kaum genutzten – arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren der InsO auf, um deren Zielsetzungen und Voraussetzungen näher zu erläutern. Dabei gab er zu Bedenken, daß das Insolvenzarbeitsrecht sich bereits in einigen Fällen als Vorreiter des allgemeinen Arbeitsrechts bewährt, und daher auch rechtspolitische Dimensionen gewonnen hat.

Im Verfahren nach § 122 InsO kann der Verwalter ein Interessenausgleichsverfahren abkürzen, indem er bei dem Arbeitsgericht beantragt, eine geplante Betriebsänderung auch ohne vorangegangenes Einigungsstellenverfahren durchführen zu dürfen. Das Verfahren, welches eine Alternative zur festen Befristung des Interessenausgleichsverfahrens darstellt, ermöglicht erheblichen Zeitgewinn durch die grundsätzliche Beschränkung auf eine Instanz, aber auch durch die mögliche Kombination mit dem Antrag nach § 126 InsO.

Problematisch ist allerdings, daß ein Beschluß nach § 122 InsO gescheiterte Schnellverhandlungen zwischen Verwalter und Betriebsrat in Bezug auf den Interessenausgleich voraussetzt – hier besteht die Gefahr langwieriger nachträglicher Streitigkeiten über den ordnungsgemäßen Ablauf dieser Verhandlungen, insbesondere vor dem Hintergrund des in einigen LAG-Bezirken anerkannten Unterlassungsanspruches des Betriebsrats bei Betriebsänderungen. Da allerdings ein Beschluß nach § 122 InsO ordnungsgemäße Verhandlungen zwingend voraussetzt, spricht vieles dafür, diese Vorfrage in die Rechtskraft des Beschlusses aufzunehmen oder zumindest der (beschleunigten) Zwischenfeststellung zugänglich zu machen.

Weitere Voraussetzungen des Verfahrens sind ein Antrag des endgültigen Insolvenzverwalters, eine Betriebsänderungsplanung (wobei sich der Verwalter angelaufene Altverfahren und Planungen zu eigen machen kann) und die Interessenausgleichspflicht.

Maßstab der gerichtlichen Entscheidung muß die Dringlichkeit der Betriebsänderung sein, wobei auch die Interessen der nach Betriebsänderung verbleibenden Arbeitnehmer am Erhalt ihrer Arbeitsplätze zu berücksichtigen sind. Da das Verfahren grundsätzlich auf eine Instanz beschränkt ist – die Beschwerde zum LAG ist ausdrücklich ausgeschlossen und die Sprungrechtsbeschwerde ist nur auf Zulassung statthaft – wird das Ermessen des Gerichts im Einzelfall kaum kontrolliert. Im

Verfahren gelten der Amtsermittlungsgrundsatz und ein besonderes Beschleunigungsgebot – daher ist das Gericht gehalten, das Verfahren zügig zu betreiben. Insbesondere darf keine separate Güteverhandlung anberaumt werden, geht es doch gerade darum, einen weiteren Einigungsversuch für entbehrlich erklären zu lassen.

Dem Verwalter ist dringend anzuraten, den Antrag nach § 122 InsO mit einem Hilfsantrag auf Errichtung der Einigungsstelle zu verbinden. Sehr fraglich ist hingegen, ob das Gericht weitere Verhandlungen im Wege der Zwischenverfügung aufgeben kann – dies ist zwar dogmatisch schwer zu begründen, praktisch aber wünschenswert, und sollte daher erlaubt werden.

Einen ganz anderen Hintergrund hat das Verfahren nach § 126 InsO: Systematisch fragwürdig wird im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren gesammelt über die betriebsbedingte Kündbarkeit verschiedener Arbeitnehmer entschieden. Dabei ist, ähnlich wie in Verfahren gemäß § 103 BetrVG, nicht die eigentliche Kündigung Verfahrensgegenstand, sondern nur der (betriebsbedingte) Kündigungsgrund, die Sozialauswahl, sowie gegebenenfalls ein Verstoß gegen § 613a Abs. 4 BGB.

Der Vorteil des Verfahrens liegt, neben der auch hier geltenden Beschränkung auf regelmäßig nur eine Instanz, in der Möglichkeit der Gesamtbetrachtung einer Vielzahl von individuellen Kündigungen. Das Verfahren dient der Sanierung von Betrieben mit reduziertem Personalbestand und sollte als sinnvolle Alternative zur – kündigungsschutzrechtlich unproblematischen – Zerschlagung begriffen werden.

Stets zu beteiligen ist ein Betriebsrat, der allerdings nicht in Verfahrensstandschaft für die Arbeitnehmer auftritt, sondern vielmehr ein eigenständiges Interesse am Verfahrensausgang hat: Wird die betriebsbedingte Kündbarkeit eines Arbeitnehmers festgestellt, so kann der rechtskräftig gebundene Betriebsrat in einem späteren Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG der individuellen Kündigung nicht mehr widersprechen. Damit aber kommt nach einem Beschluß i.S.d. § 126 InsO ein Weiterbeschäftigungsanspruch überhaupt nicht mehr in Betracht – von einer evidenten Unrechtmäßigkeit der Kündigung kann nicht mehr auszugehen sein.

Erfaßt wird von der Feststellung nur die ordentliche, betriebsbedingte Kündbarkeit, so daß weder der „weiche“ Kündigungsschutz, noch der Massenentlassungsschutz beeinträchtigt werden. Dagegen können Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz durchaus in den Antrag aufgenommen werden. Zwar wird dieser Schutz nicht von § 126 InsO betroffen, die notwendigen Zustimmungsverfahren können aber parallel betrieben werden. Problematisch ist die Aufnahme von Betriebsräten, sofern diese nach § 15 Abs. 4, 5 KSchG ausnahmsweise ordentlich kündbar sind, denn § 126 InsO nimmt nicht zu der vom BAG entwickelten Freikündigungspflicht Stellung – insoweit läge allerdings eine erweiternde Auslegung nahe.

Ausgeschlossen ist das Verfahren für Kündigungen, die noch nicht der endgültige Verwalter ausgesprochen hat; dieser kann jedoch gegebenenfalls zur Verkürzung der Kündigungsfrist oder vorsorglich für den Fall der Unwirksamkeit der Altkündigung nachkündigen, und diese Nachkündigung in das Beschlußverfahren einbeziehen.

Vom zeitlichen Ablauf her kann das Verfahren nach § 126 InsO den individuellen Kündigungen sowohl vorausgehen, als auch nachfolgen – ein laufender Kündigungsschutzprozeß ist dann auf Antrag des Verwalters auszusetzen. Im präventiven Beschlußverfahren beurteilt sich die Rechtmäßigkeit der Kündigung nach dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung. Ändert sich danach die Sachlage erheblich, so entfällt die Wirkung des Beschlusses gemäß § 127 Abs. 1 S. 2

InsO. Der Verwalter ist in diesen Fällen also gehalten, die Kündigungen möglichst zeitnah auszusprechen.

Möglich ist es auch, das Verfahren nach § 126 InsO unmittelbar vor oder nach Ausspruch der Kündigung zu betreiben. Der Rechtsbeistand der gekündigten Arbeitnehmer wird hier zur Vermeidung der eigenen Haftung erhöhte Vorsicht walten lassen müssen: Das Verfahren nach § 126 InsO hemmt die Klagfrist des § 4 KSchG in keiner Weise.

Der Entscheidungsmaßstab des Verfahrens ist dabei der des Individualkündigungsprozesses. Obgleich der Amtsermittlungsgrundsatz gilt, sind die Regeln zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast anzuwenden. Auch im Verfahren nach § 126 InsO ist ein besonderes Beschleunigungsgebot zu beachten.

Die praktisch sinnvolle Ausgestaltung des Verfahrens sollte daher so aussehen, daß der Verwalter auf gerichtlichen Hinweis hin seinen Antrag ändert – insbesondere um eine korrekte Sozialauswahl zu erreichen. Sachdienlich i.S.v. § 81 Abs. 3 ArbGG wird eine solche Änderung stets sein – die Alternativ wäre eine Rücknahme und erneute Antragstellung. Für die Kosten des Verfahrens gilt § 12a ArbGG, für den Gegenstandswert § 42 Abs. 4 GKG.