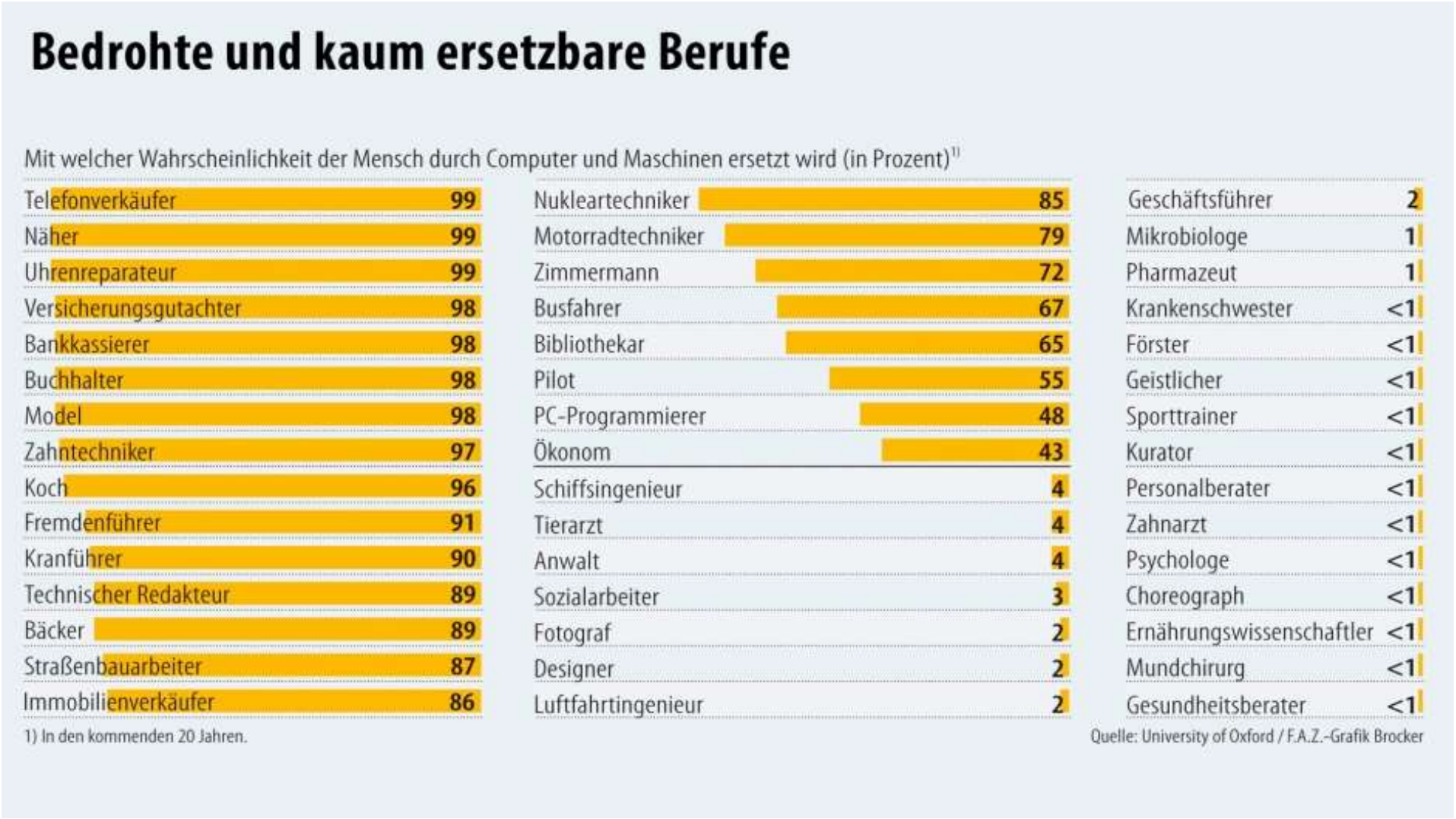
Aktuelle Entwicklungen im Insolvenzarbeitsrecht

Schultze & Braun

Norddeutsches Insolvenzforum
Hamburg e.V.

Alexander von Saenger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Sanierungsarbeitsrecht – Relevanz?



Schultze & Braun

Sanierungsarbeitsrecht – Renaissance?

Schultze & Braun

Spielarten der „Sanierungsverfahren“

Sanierung außerhalb der Insolvenz

Vorteil:

- Umsetzung nach Vorplanung schnell möglich.
- Externer Einfluss kann minimiert werden.
- Keine Beeinträchtigung der Reputation und des Vertrauens.

Nachteil:

- Keine Nutzung der insolvenzrechtlichen Vorteile: Höhere Kosten bei der arbeitsrechtlichen Sanierung.

Sanierung im Eigenverwaltungsverfahren

Vorteil:

- Nutzung der insolvenzrechtlichen Privilegien möglich.
- Umfassende Restrukturierungsmaß-nahmen einfacher und kostengünstiger umzusetzen.
- Einflussnahme der Geschäftsführung weiter gegeben.

Nachteil:

- Wahrnehmung bei Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten.

Sanierung im Regelinsolvenzverfahren

Vorteil:

- Nutzung der insolvenzrechtlichen Privilegien möglich.
- Umfassende Restrukturierungsmaßnahmen einfacher und kostengünstiger umzusetzen.
- Harter Durchgriff eines Insolvenzverwalters möglich.

Nachteil:

- Wahrnehmung bei Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten.
- Keine Einflussnahme der GF mehr möglich.

Der Neuling: StaRUG und das Arbeitsrecht

Welche Regelungen bringt das StaRUG im Arbeitsrecht?

- Grundsatz: Arbeitsrechtliche Privilegien des Insolvenzrechts (§ 113 InsO; § 123 InsO, § 125, 128 InsO) gelten im StaRUG nicht!
  - ➢ Folge: Sanierung außerhalb der Insolvenz und Sanierung im Rahmen des StaRUG unterscheiden sich nicht.
- Arbeitnehmerforderungen unterfallen nicht der Vollstreckungs- und Verwertungssperre nach § 49 Abs. 2 Satz 1 StaRUG.
  - ➢ Folge: Vollstreckung von Forderungen weiterhin möglich!
- § 4 Satz 1 Nr. 1 StaRUG: Forderungen von Arbeitnehmer*innen aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis einschließlich der Rechte aus Zusagen auf betriebliche Altersversorgung nicht im Restrukturierungsplan geregelt werden.
  - ➢ Folge: Arbeitnehmer*innen nicht planbetroffen!
- § 92 StaRUG: Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen finden im vorinsolvenzlichen Sanierungsverfahren uneingeschränkt Berücksichtigung!
  - ➢ Folge: BetrVG etc. vollständig anwendbar.
- § 93 StaRUG: Einrichtung eines Gläubigerbeirates, dem auch Arbeitnehmervertreter angehören können.

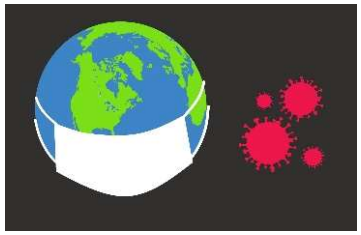
Maßnahmen der Personalkostenreduzierung

Problem:

Produktives Personal kann vorübergehend nicht eingesetzt werden.

Lösung:

Kurzarbeit



BONITA

ESPRIT

Problem:

Stores können aufgrund hoher Mietkosten nichtwirtschaftlich betrieben werden und müssen geschlossen werden.

Lösung:

Personalabbau

BOLTA

BORYSZEW
AUTOMOTIVE PLASTICS

Problem:

Änderungen des Marktes erzwingen eine strategische Neuausrichtung / Digitalisierung oder akute Krisen (Energie/Chips).

Lösung:

Änderung der Qualifizierungs- und evt. Vergütungsstruktur; evt. Personalabbau

Insolvenzverfahren – eine wirtschaftliche Entscheidung?

1. **Grundsatz:** Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens hat keinerlei Auswirkungen auf die individual- und kollektivrechtlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts und auf die Arbeitsverhältnisse!
2. **Ausnahme:** Privilegierungen des Insolvenzverwalters / in der Eigenverwaltung

Individualrechtliche Besonderheiten:

- **Kündigung nach Maßgabe des § 113 InsO**
  - **Maximale Kündigungsfrist: 3 Monate zum Monatsende**
  - **Durchbrechung von Kündigungsbeschränkungen**
- Freistellungsrecht
- Kollektivrechtliche Besonderheiten:
  - § 120 InsO: Kündigung von Betriebsvereinbarungen
  - § 125 InsO: Interessenausgleich mit Namensliste bei Betriebsänderung
  - § 123, 124 InsO: Insolvenzsozialplan
  - § 122, 126 InsO: Besondere Beschlussverfahren (gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebsänderung, kollektivrechtliches Kündigungsschutzverfahren)

Insolvenzverfahren – eine wirtschaftliche Entscheidung?

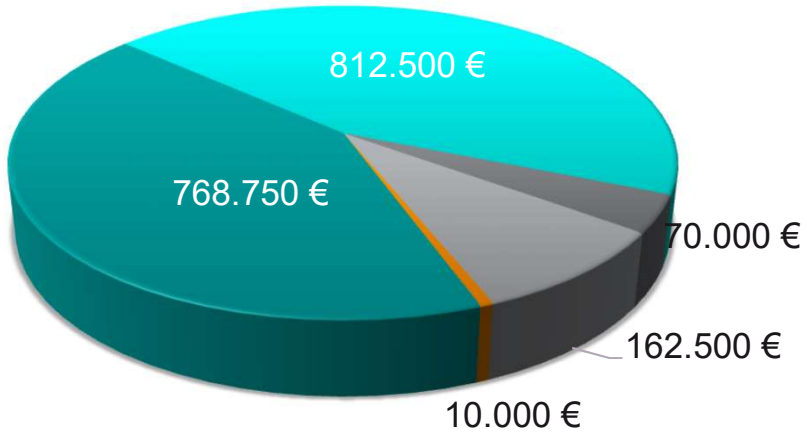
Kündigungsfrist max. 3 Monate (§ 113 S. 2 InsO)

Kündigungsfrist max. 7 Monate (§ 622 BGB)

BZ in Jahren	§ 113 S. 2 InsO	§ 622 BGB
0-1	4 Wochen z. 15./ME	4 Wochen z. 15./ME
2	1 Monat zum ME	1 Monat zum ME
3	1 Monat zum ME	1 Monat zum ME
4	1 Monat zum ME	1 Monat zum ME
5	2 Monate zum ME	2 Monate zum ME
6	2 Monate zum ME	2 Monate zum ME
7	2 Monate zum ME	2 Monate zum ME
8	3 Monate zum ME	3 Monate zum ME
9	3 Monate zum ME	3 Monate zum ME
10	3 Monate zum ME	4 Monate zum ME
12 - 14	3 Monate zum ME	5 Monate zum ME
15 - 19	3 Monate zum ME	6 Monate zum ME
20	3 Monate zum ME	7 Monate zum ME

Insolvenzverfahren – eine wirtschaftliche Entscheidung?

Gesamtkosten Szenario : € 1.823.000



Prämissen:

- Durchschnittsgehalt: **€ 3.075 inkl. AG-Kosten und € 2.500 brutto ohne AG-Kosten**
- Durchschnittsbetriebszugehörigkeit: **13 Jahre**
- Durchschnittskündigungsfrist n. BGB: **5 Monate zum Monatsende**
- Urlaubsanspruch der ausscheidenden Arbeitnehmer/innen: 10 Tage.
- Nicht berücksichtigte Risikofaktoren: Sozialauswahlproblematik, Ersatzeinstellungen, Austauschkündigungen, Sonderkündigungsschutz, erforderliche Zustimmungsverfahren. **Diese können den Kostenansatz erheblich verändern!**
- Das Szenario unterstellt die grundsätzliche Kündigungsmöglichkeit. Unberücksichtigt sind Kündigungserschwernisse wie bspw. Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung oder Alterssicherungsklauseln nach TVöD / MTV Metall/Elektro etc.
- Die **Prozesskosten** wurden gemittelt bei einer geschätzten Klagequote i.H.v. 10 % der zu kündigenden Arbeitnehmer/innen
- Der **Risikotopf** wurde ermittelt auf Basis einer Summe von 20% des Sozialplanvolumens.

Insolvenzverfahren – eine wirtschaftliche Entscheidung?

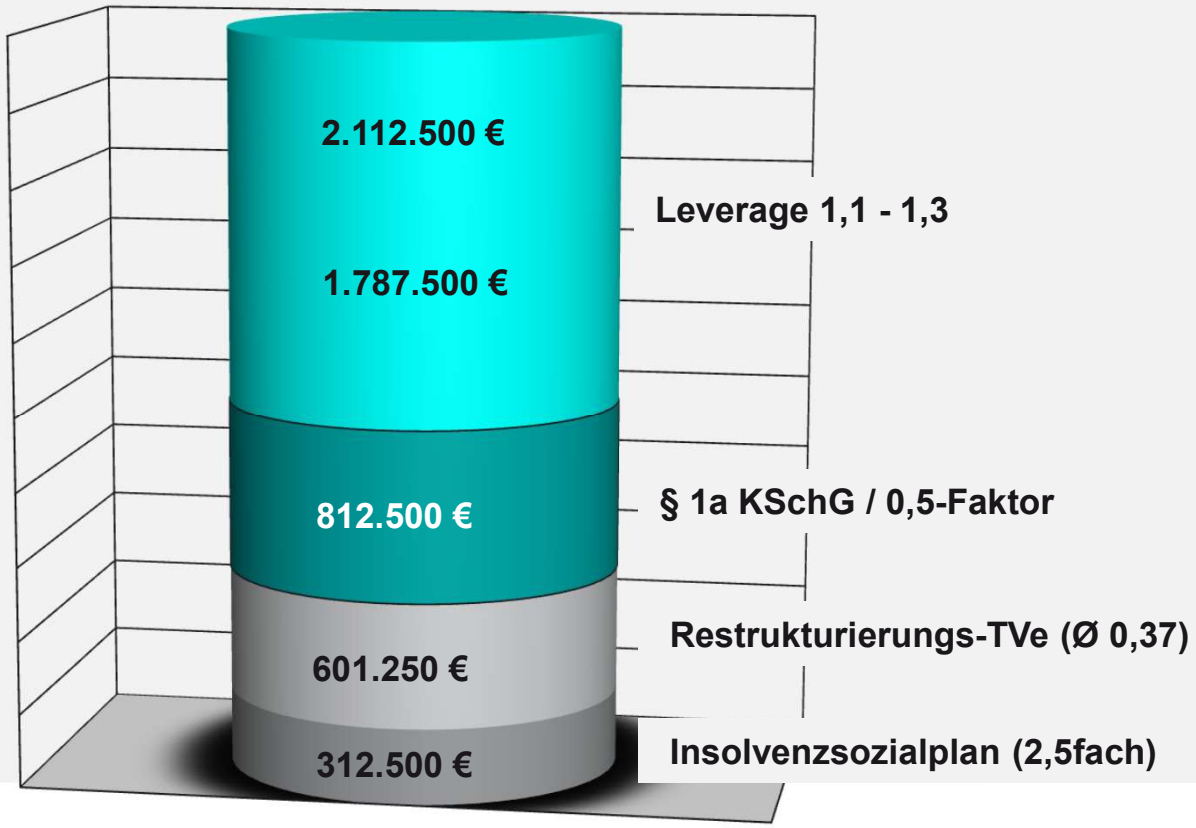
Gesamtkosten Szenario: € 1.070.000

Prämissen: Wie vor !

- Unterstellt wurde ein Gesamt**sozialplan**faktor gem. § 123 InsO mit der absoluten und relativen Grenze.
- Risikofaktoren: Sozialauswahlproblematik, Alterssicherung, Ersatzeinstellungen, Austauschkündigungen, low performer Sachverhalte, Sonderkündigungsschutz, erforderliche Zustimmungsverfahren.
- Das Szenario unterstellt die grundsätzliche Kündbarkeit
- Die **Prozesskosten** wurden gemittelt bei einer geschätzten Klagequote i.H.v. 10 % der zu kündigenden Arbeitnehmer/innen
- Der **Risikotopf** wurde ermittelt auf Basis einer Summe von 20% des Sozialplanvolumens.

Insolvenzsozialplan

Volumen möglicher Sozialpläne:



Berücksichtigt wurde der Abfindungsfaktor auf Basis des Ø-Bruttomonatsentgeltes und der Ø-Betriebszugehörigkeit

Der Benchmark wurde aus vergleichbaren Sozialplänen für mittelständische Betriebe und Banken in vergleichbaren Maßnahmen entnommen.

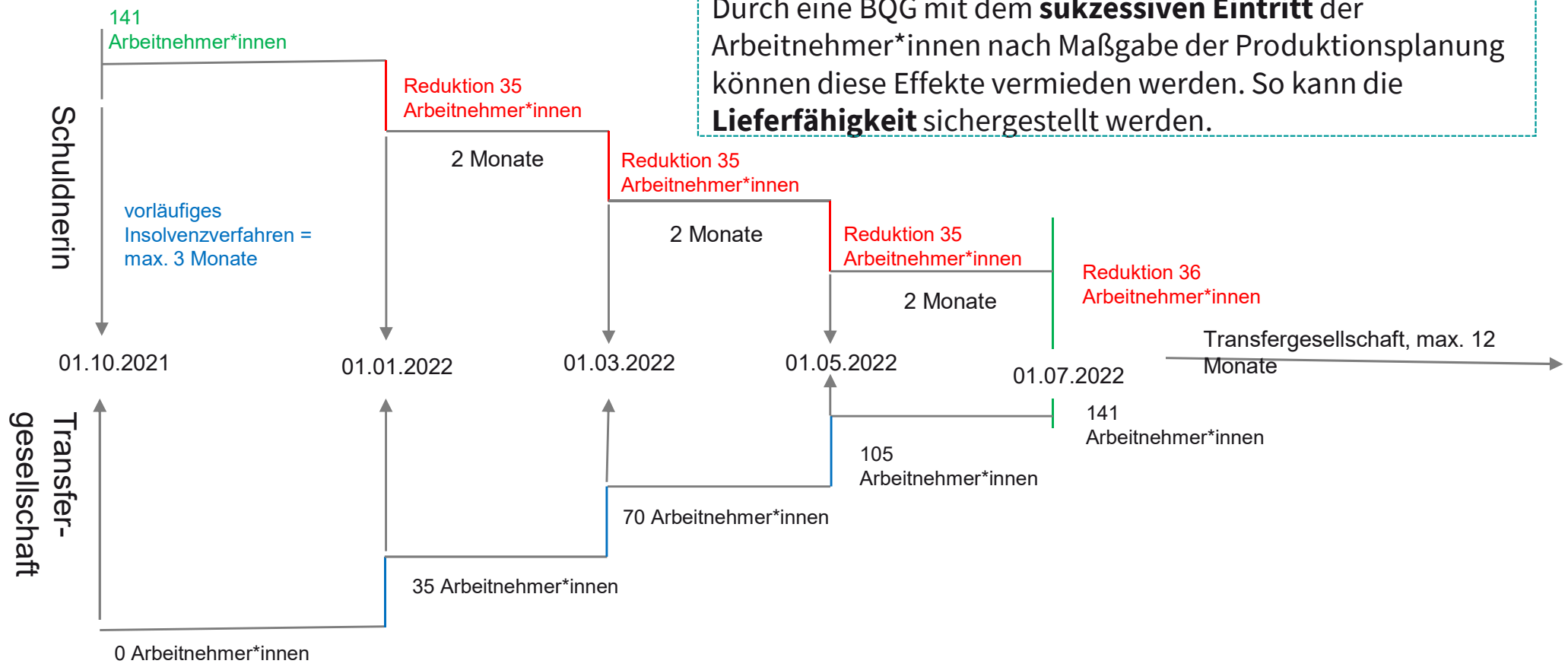
Hinzuzurechnen sind ggfs. erforderliche Risikoaufschläge für Sondersachverhalte bspw. Sonderkündigungsschutz, Alterssicherung (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen) etc.

Die Berechnung berücksichtigt nicht, dass ggfs. aufgrund von Haustarifverträgen bzw. Flächentarifverträgen weitere Leistungen zu gewähren sind.

Transfergesellschaft

Warum eine BQG bei einer Stilllegung?

Insb. bei Insolvenzen im **Automotive**-Bereich kann eine **geordnete Ausproduktion** erforderlich werden. Bei einer Kündigung der Arbeitnehmer*innen und dem Auslaufen der Kündigungsfristen kann die geordnete Ausproduktion gefährdet sein (Eigenkündigung der Leistungsträger, Krankenstand).
Durch eine BQG mit dem **sukzessiven Eintritt** der Arbeitnehmer*innen nach Maßgabe der Produktionsplanung können diese Effekte vermieden werden. So kann die **Lieferfähigkeit** sichergestellt werden.



Schultze & Braun

Vermutungswirkung des Interessenausgleichs

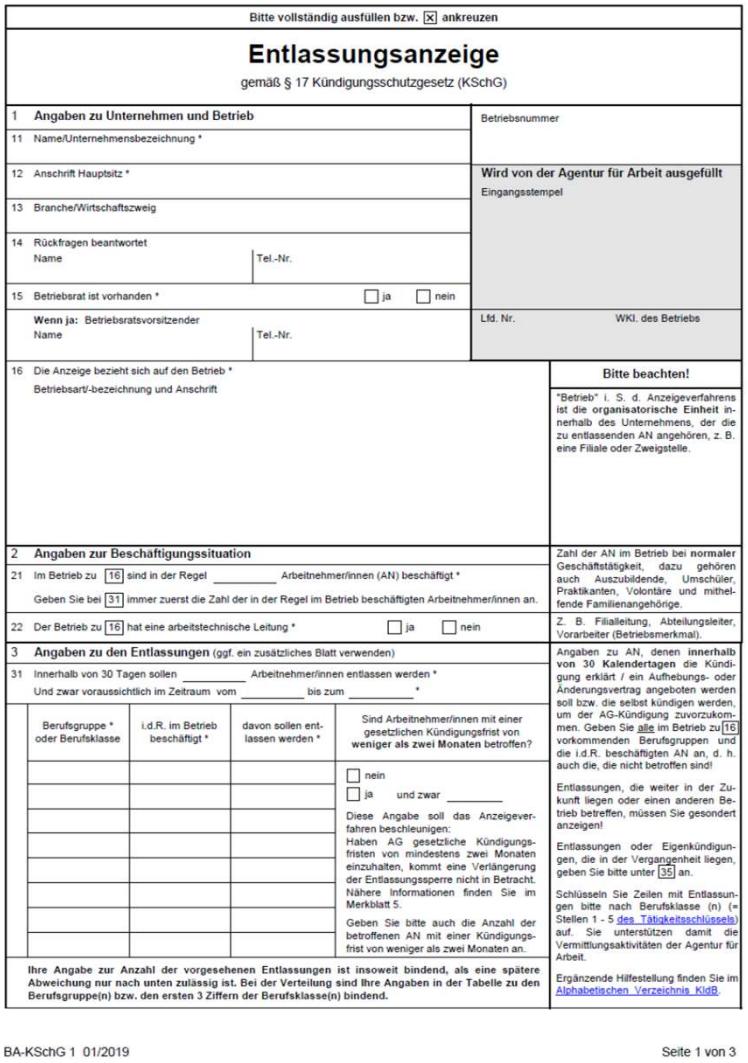
Eine grob fehlerhafte Sozialauswahl kann sich auch daraus ergeben, dass der **auswahlrelevante Personenkreis** evident verkannt wurde. Dabei muss sich die getroffene Auswahl **gerade mit Blick auf den klagenden Arbeitnehmer** als grob fehlerhaft erweisen. Nicht entscheidend ist, ob das gewählte Auswahlverfahren als solches zu Beanstandungen Anlass gibt. Denn ein mangelhaftes Auswahlverfahren kann zu einem richtigen, nicht grob fehlerhaften, Auswahlergebnis führen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.06.2020 – 6 Sa 179/19

Massenentlassungsanzeige

Massenentlassungsanzeige (MEA)

Betriebsgröße in der Regel…	Erheblicher Teil der Belegschaft entlassen
bis 20 AN	Keine MEA
21-59 AN	ab 6 AN
60-499 AN	ab 10 % der AN oder mehr als 25 AN
ab 500 AN	ab 30 AN



Bundesagentur für Arbeit

Bitte vollständig ausfüllen bzw. ☒ ankreuzen

Entlassungsanzeige

gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

1 **Angaben zu Unternehmen und Betrieb**

11 Name/Unternehmensbezeichnung *

12 Anschrift Hauptsitz *

13 Branche/Wirtschaftszweig

14 Rückfragen beantwortet
Name | Tel.-Nr.

15 Betriebsrat ist vorhanden * ☐ ja ☐ nein

Wenn ja: Betriebsratsvorsitzender
Name | Tel.-Nr.

Betriebsnummer

Wird von der Agentur für Arbeit ausgefüllt
Eingangsstempel

Lfd. Nr. | WKl. des Betriebs

16 Die Anzeige bezieht sich auf den Betrieb *
Betriebsart/-bezeichnung und Anschrift

Bitte beachten!

"Betrieb" i. S. d. Anzeigeverfahrens ist die **organisatorische Einheit** innerhalb des Unternehmens, der die zu entlassenden AN angehören, z. B. eine Filiale oder Zweigstelle.

2 **Angaben zur Beschäftigungssituation**

21 Im Betrieb zu 16 sind in der Regel _____ Arbeitnehmer/innen (AN) beschäftigt *
Geben Sie bei 31 immer zuerst die Zahl der in der Regel im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen an.

Zahl der AN im Betrieb bei **normaler** Geschäftstätigkeit, dazu gehören auch Auszubildende, Umschüler, Praktikanten, Volontäre und mithelfende Familienangehörige.

22 Der Betrieb zu 16 hat eine arbeitstechnische Leitung * ☐ ja ☐ nein

Z. B. Filialleitung, Abteilungsleiter, Vorarbeiter (Betriebsmerkmal).

3 **Angaben zu den Entlassungen** (ggf. ein zusätzliches Blatt verwenden)

31 Innerhalb von 30 Tagen sollen _____ Arbeitnehmer/innen entlassen werden *
Und zwar voraussichtlich im Zeitraum vom _____ bis zum _____ *

Berufsgruppe * oder Berufsklasse	i.d.R. im Betrieb beschäftigt *	davon sollen entlassen werden *	Sind Arbeitnehmer/innen mit einer gesetzlichen Kündigungsfrist von **weniger als zwei Monaten** betroffen?
			☐ nein ☐ ja und zwar _____

Diese Angabe soll das Anzeigeverfahren beschleunigen: Haben AG gesetzliche Kündigungsfristen von mindestens zwei Monaten einzuhalten, kommt eine Verlängerung der Entlassungssperre nicht in Betracht. Nähere Informationen finden Sie im Merkblatt 5.

Geben Sie bitte auch die Anzahl der betroffenen AN mit einer Kündigungsfrist von weniger als zwei Monaten an.

Ihre Angabe zur Anzahl der vorgesehenen Entlassungen ist insoweit bindend, als eine spätere Abweichung nur nach unten zulässig ist. Bei der Verteilung sind Ihre Angaben in der Tabelle zu den Berufsgruppe(n) bzw. den ersten 3 Ziffern der Berufsklasse(n) bindend.

Angaben zu AN, denen **innerhalb von 30 Kalendertagen** die Kündigung erklärt / ein Aufhebungs- oder Änderungsvertrag angeboten werden soll bzw. die selbst kündigen werden, um der AG-Kündigung zuvorzukommen. Geben Sie alle im Betrieb zu 16 vorkommenden Berufsgruppen und die i.d.R. beschäftigten AN an, d. h. auch die, die nicht betroffen sind!

Entlassungen, die weiter in der Zukunft liegen oder einen anderen Betrieb betreffen, müssen Sie gesondert anzeigen!

Entlassungen oder Eigenkündigungen, die in der Vergangenheit liegen, geben Sie bitte unter 35 an.

Schlüsseln Sie Zeilen mit Entlassungen bitte nach Berufsklasse (n) (= Stellen 1 - 5 des Tätigkeitsschlüssels) auf. Sie unterstützen damit die Vermittlungsaktivitäten der Agentur für Arbeit.

Ergänzende Hilfestellung finden Sie im Alphabetischen Verzeichnis KldB.

BA-KSchG 1 01/2019 Seite 1 von 3

Schultze & Braun

Massenentlassungsanzeige

Was ist der Betrieb?

Der Betrieb ist **unionsrechtlich** zu definieren. Ein „Betrieb“ im Rahmen eines Unternehmens ist eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt. Ob die fragliche Einheit eine **Leitung** hat, die selbständig Massenentlassungen vornehmen kann, ist nicht entscheidend (EuGH 30.04.2015 - C-80/14 USDAW/Wilson). So auch BAG 27.02.2020 – 8 AZR 244/19;

Betreibt ein Einzelhandelsunternehmen zahlreiche Ladengeschäfte, so ist jedes Ladengeschäft jeweils als ein Betrieb im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie anzusehen *(EuGH, 13.5.2015 - C-182/13 (Lyttle)).* Werden demnach in einem Ladengeschäft nicht mehr als 20 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt, greifen die Pflichten aus §§ 17 ff. KSchG nicht ein!

Fehlen der Soll-Angaben in der MEA

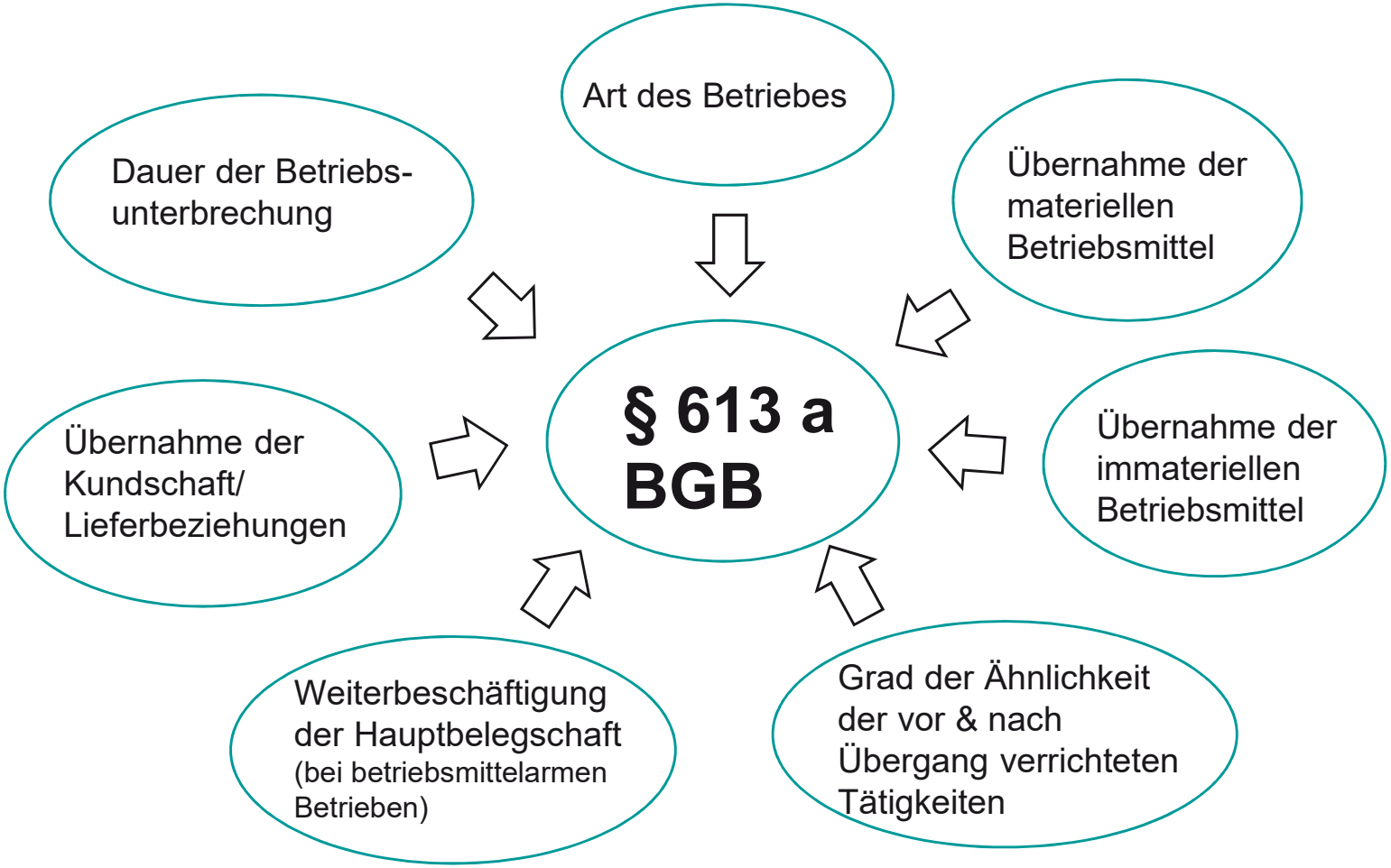
Enthält bei einer nach § 17 Absatz 1 KSchG anzeigepflichtigen Entlassung die Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit nicht die in § 17 Absatz 3 Satz 5 KSchG genannten Angaben (sog. „**Soll-Angaben**“) und werden diese nicht vor Zugang der Kündigung gegenüber der Agentur für Arbeit nachgeholt, führt dies zur Unwirksamkeit der Kündigung gem. § 17 Absatz 1 KSchG i. V. m. § BGB § 134 BGB.

Die Formulierung „soll“ kann auch dahin gehend verstanden werden, dass durch sie nur dort eine Pflicht begründet wird, wo das jeweils geforderte Verhalten dem Adressaten möglich ist, die Pflicht in diesem Fall aber uneingeschränkt besteht.

Hessisches LAG vom 25.06.2021 – 14 Sa 1225/20 - Revision ist anhängig

Betriebsübergang

Was macht einen Betriebsübergang aus?



Betriebsübergang

Was macht einen Betriebsübergang aus?

Übernahme einer organisierten Gesamtheit von Personen und Sachen, die den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmacht.

Kriterien für den Funktionszusammenhang:

- Betriebsmittel unverzichtbar.
- Auf freien Markt nicht erhältlich.
- Gebrauch vom Auftraggeber zwingend vorgeschrieben.

Betriebsübergang in der Insolvenz

Es fehlt an einer Übertragung einer wirtschaften Einheit i. S. eines Betriebsübergangs, wenn der Insolvenzverwalter eines metallverarbeitenden Unternehmens

- die Bestandsaufträge größtenteils an Konkurrenzunternehmen vergibt,
- die Werke nicht unverändert an einen Übernehmer überträgt,
- und ca. 77 % der Belegschaft nicht weiterbeschäftigt werden.

Ein **Betriebsteilübergang** scheidet ebenfalls aus, wenn ein (anderer) Erwerber lediglich bestimmte Betriebsmittel der Insolvenzschuldnerin angekauft hat, ohne Belegschaft, Aufträge, Kundenbeziehungen oder sonstige Strukturen des operativen Geschäfts der Insolvenzschuldnerin zu übernehmen. Es ist nicht ersichtlich, dass durch den bloßen Ankauf beweglicher oder von Teilen der immobilen Werte der Insolvenzschuldnerin eine als Teil bereits bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität auf die kein operatives Geschäft betreibende Beklagte zu 2) übergegangen wäre.
Dass ein weiteres Unternehmen (Auftragnehmer) mit sukzessive eingestellten 19 % der ehemaligen Belegschaft der Insolvenzschuldnerin unter Verwendung von Betriebsmitteln, die ein Dritter von der Insolvenzschuldnerin erworben hat, bestimmte Aufträge für ein drittes Unternehmen gefertigt hat, führe ebenfalls nicht zu einem Betriebsteilübergang.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 03.11.2020 – 6 Sa 92/20

Am Rande:

„Da § 113 InsO keinen selbstständigen Kündigungsgrund der Insolvenz oder Sanierung enthält, ist das KSchG auch bei einer Kündigung nach § 113 InsO zu beachten.“

Betriebsübergang in der Insolvenz

Vermeidungsstrategien:

- „Abstreifende“ Transfergesellschaft
- Widerspruchslösung
- Vorübergehende Betriebsschließung
- Definition von Teilbetrieben und Betriebsteilübergang bzw. Stilllegung
- Veräußererkündigung nach Erwerber- oder Veräußererkonzept

Betriebsübergang im Insolvenzverfahren

- **Grundsatz:**

Die bestehenden Arbeitsverhältnisse gehen mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber über!

- **Ausnahme:**

Besonderheit bei Unternehmenskäufen aus der Insolvenz. Haftungsprivilegierung lt. BAG: Volle Haftung des Erwerbers nur für Ansprüche aus Zeiträumen nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

Ansprüche aus Zeiträumen vor der Insolvenzeröffnung?

Keine Haftung des Erwerbers für Insolvenzforderungen!

(st. Rspr. seit BAG 17. 1. 1980 - 3 AZR 160/79; BAG 20.06.2002 - 8 AZR 459/01).

Betriebsübergang im Insolvenzverfahren

- **Betriebsübergang im Eigenverwaltungsverfahren:**

  - Im Grundsatz keine Besonderheiten.
  - Aber teleologische Reduktion des § 613a BGB auch im Falle des Betriebserwerbs aus der Insolvenz im Fall der Eigenverwaltung? Bisher noch nicht vom BAG entscheiden!
  - Im Fall des § 25 HGB aber nach LAG Hamm ja, da sonst Sanierungszweck gem. § 270b Abs. 1 InsO nicht erreicht wird.

Haftungsprivilegierung beim Betriebsübergang

1. Die besonderen Verteilungsgrundsätze des Insolvenzrechts gehen § 613a BGB als Spezialregelungen auch für noch nicht gesetzlich unverfallbare Anwartschaften vor. Der Erwerber haftet nicht, wenn diese für die Zeit vor der Insolvenzeröffnung entstanden sind. Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche als aufschiebend bedingte Insolvenzforderung zur Insolvenztabelle anmelden.

2. Arbeitnehmern muss als Mindestschutz ihrer Forderungen aus Direktzusagen auf betriebliche Altersversorgung ein Anspruch nach Art. EWG_RL_2001_23 Artikel 3 Abs. EWG_RL_2001_23 Artikel 3 Absatz 4 Buchst. b RL 2001/23/EG iVm. Art. EWG_RL_2008_94 Artikel 8 RL 2008/94/EG gewährt werden. Das ist in Deutschland gesichert, da das Unionsrecht den Arbeitnehmern **einen unmittelbaren Anspruch gegen den PSV** einräumt.

3. Der PSV ist auch eintrittspflichtig, wenn die vom Arbeitnehmer erworbene Anwartschaft bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens gesetzlich noch nicht unverfallbar ist. Er ist zur Garantie des insolvenzrechtlichen Mindestschutzes nach Art. EWG_RL_2008_94 Artikel 8 Richtlinie 2008/94/EG verpflichtet.

BAG, Urteil vom 26.01.2021 – 3 AZR 878/16

Haftungsprivilegierung beim Betriebsübergang

Problem: Es bestehen Haftungslücken!

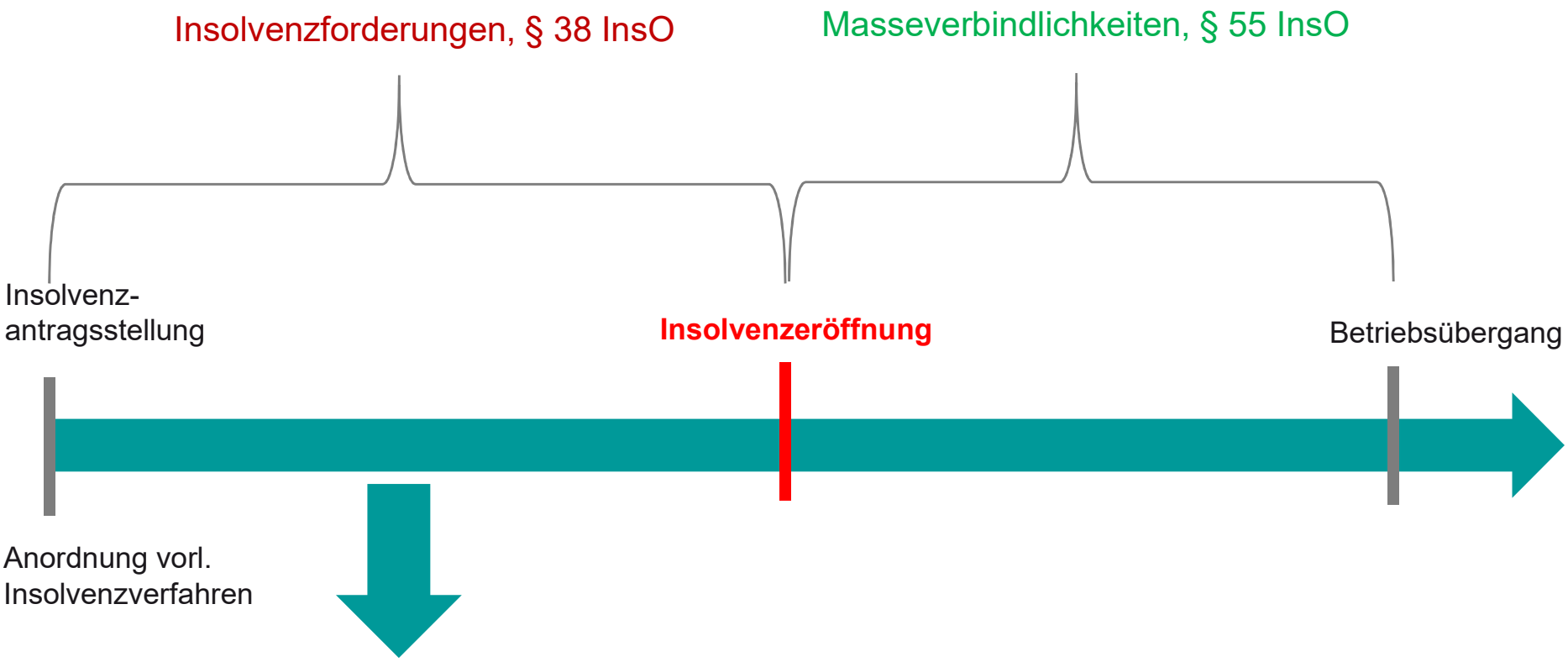
(i) Der Erwerber haftet nicht für bis zur Insolvenzeröffnung entstandene (un-)verfallbare Ansprüche;

(ii) der PSV haftet für *verfallbare* Anwartschaften gar nicht

und

(iii) für *unverfallbare* Anwartschaften bei einer Zusage, nach der sich die Betriebsrente nach dem Endgehalt vor Renteneintritt richten soll, nicht für *Entgeltsteigerungen*, die nach Insolvenzeintritt eintreten.

Vergütungsansprüche

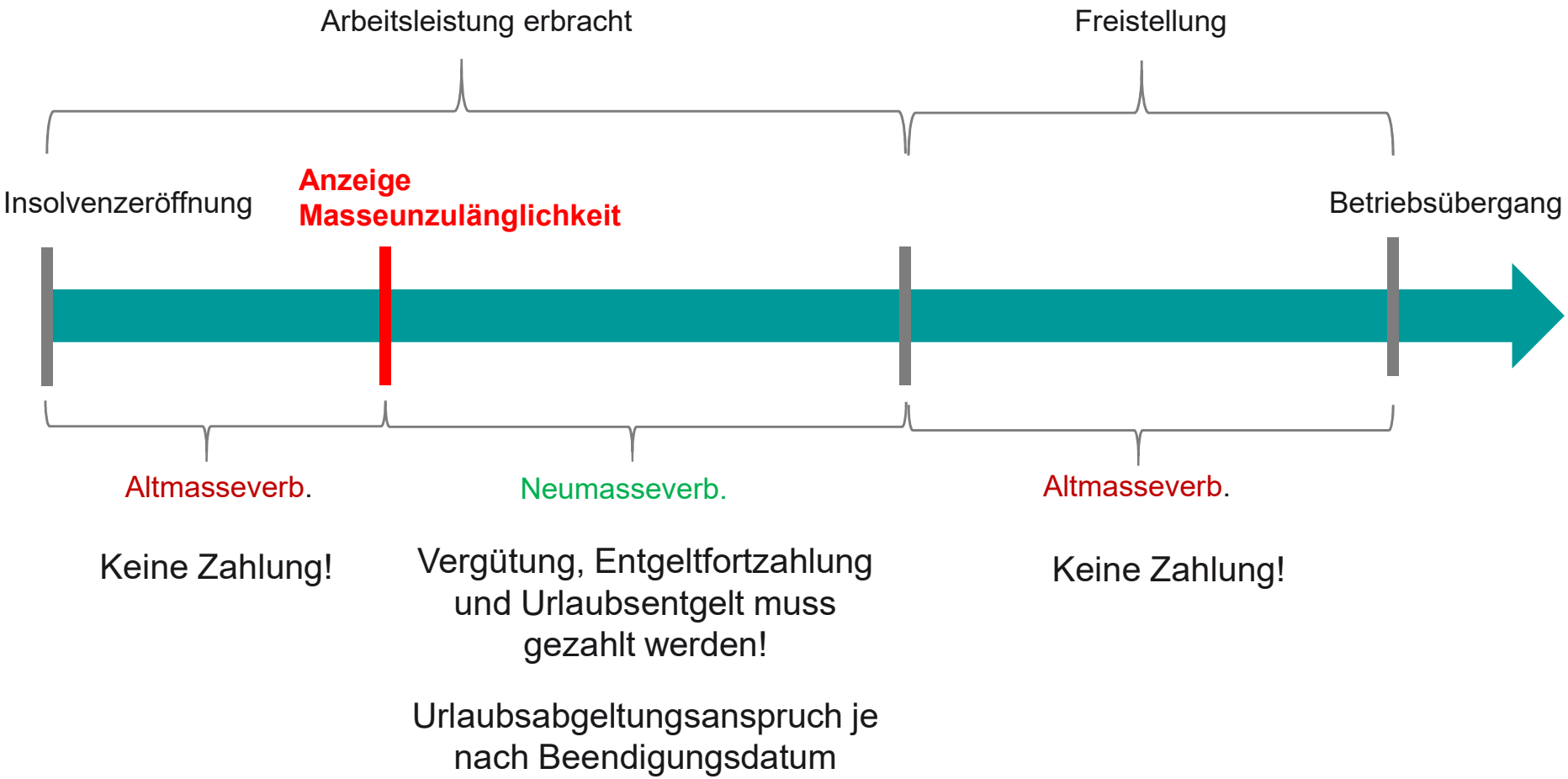


Rechtsgrund der Forderung bei
Verfahrenseröffnung bereits gelegt: § 38 InsO

(Fälligkeit der Forderung ist unerheblich)

Vergütungsansprüche

➢ Anzeige der Masseunzulänglichkeit, §§ 208 ff. InsO



Schultze & Braun

Urlaub und Masseunzulänglichkeit

Nimmt der starke vorläufige Insolvenzverwalter oder der Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit die Arbeitsleistung in Anspruch, sind die Ansprüche des Arbeitnehmers auf **Urlaubsvergütung und auf Abgeltung des Urlaubs uneingeschränkt als Masseverbindlichkeiten (§ 55 Abs. 2 Satz 2 InsO)** bzw. als Neumasseverbindlichkeiten (§ 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO) zu berichtigen, wenn der Urlaub innerhalb dieses Zeitraums gewährt wird bzw. das Arbeitsverhältnis endet.

An der im Urteil vom 21. November 2006 (- 9 AZR 97/06 -) vertretenen, entgegenstehenden Auffassung hält der Senat nicht fest. Der Neunte Senat schließt sich damit der Auffassung an, die der Sechste Senat in seiner Divergenzanfrage (§ 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG) vom 10. September 2020 (- 6 AZR 94/19 (A) -) vertreten hat.

BAG 16.02.2021 - 9 AS 1/21
Bestätigt in BAG 25.11.2021 - 6 AZR 94/19

Rangfolge bei erneuter Anzeige der MUZ

1. Zeigt der Insolvenzverwalter beim zuständigen Amtsgericht nach einer ersten eine **erneute Masseunzulänglichkeit** an, fehlt einem *Alt-Neumassegläubiger* nur dann das Rechtsschutzbedürfnis für eine Zahlungsklage, wenn der Insolvenzverwalter im Zahlungsprozess das Vorliegen der Neumasse-unzulänglichkeit darlegt und gegebenenfalls beweist. Die erneute
Anzeige der Masseunzulänglichkeit schließt das Rechtsschutzbedürfnis für eine Leistungsklage **nicht automatisch aus**.

2. Die Anzeige erneuter Masseunzulänglichkeit führt **nicht zu einer abgestuften Rangfolge** zwischen den Alt-Neumassegläubigern und den Neu-Neumassegläubigern.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.04.2021 - 5 Sa 517/20

Wiedereinstellungsanspruch in der Insolvenz

Ein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrag gegen die Insolvenzschuldnerin stellt eine Insolvenzforderung i.S.v. § 38 Abs. 1 InsO dar.

Ein zunächst gegenüber der Schuldnerin bestehender und dann gegenüber dem Insolvenzverwalter geltend gemachter **Wiedereinstellungsanspruch ist als Insolvenzforderung** zu qualifizieren. Im Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Insolvenzschuldnerin hat der Kläger im entschiedenen Fall allenfalls einen Anspruch darauf, dass die Insolvenzschuldnerin mit ihm einen Arbeitsvertrag schloss. Dieser Anspruch ist eine Insolvenzforderung i. S. v. § 38 InsO.

LAG Hamm, Zwischenurteil vom 05.03.2021 – 16 Sa 100/20

Pflichtverletzungen im Vorfeld der Insolvenzeröffnung

Die Bekl. zu 1) habe keine falsche Auskunft erteilt. Insbesondere habe sie nicht als **feststehend in Aussicht gestellt**, dass das Insolvenzverfahren zum 1.12.2019 eröffnet würde und der Insolvenzgeldzeitraum die Monate Sept. bis Nov. 2019 umfassen wird. Auch habe sie nicht die Auszahlung der Sonderzahlung nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens zugesichert. Schließlich habe die Bekl. zu 1) unwidersprochen vorgetragen, dass die Sonderzahlung betriebsüblich regelmäßig mit der Novemberabrechnung ausgezahlt worden sei.

Selbst wenn man den Schadenersatzanspruch bejahen würde, würde es sich um eine **Insolvenzforderung** handeln, da Schadenersatzansprüche, die anstelle von Vergütungsansprüchen treten, wie die ihnen zugrundeliegenden Vergütungsansprüche zu behandeln seien.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.06.2021 - 6 Sa 365/20

Verbraucherinsolvenz: Freizeit statt Pfändung

Der Gewährung der tariflichen Freistellungszeit steht die Privatinsolvenz eines Arbeitnehmers nicht entgegen.

Denn die Arbeitskraft des Schuldners sowie sein Arbeitsverhältnis gehören nicht zur Insolvenzmasse, da diese keine Vermögensrechte, sondern vielmehr Persönlichkeits- bzw. höchstpersönliche Rechte sind. Auch die Pfändung des Arbeitseinkommens steht dem nicht entgegen. Zwar ist das Arbeitseinkommen des Klägers – soweit pfändbar – bis zur Restschuldbefreiung im April 2019 gepfändet worden; dies erfasse auch zukünftiges **Arbeitseinkommen**. Wirksam werde die Pfändung einer zukünftigen Forderung jedoch erst in dem **Zeitpunkt ihrer Entstehung**. Dies könne der Arbeitnehmer aber verhindern: Der Kläger habe hier die Gewährung tariflicher Freistellungstage bereits vor dem 31.10.2018 beantragt und damit entschieden, dass der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nicht entstehen solle.

LAG Bremen, Urteil vom 08.09.2020 – 1 Sa 13/20

Exkurs: Arbeitsrechtliche Regelungen der Ampel

Schultze & Braun

Exkurs: Arbeitsrechtliche Regelungen der „Ampel“

Mindestlohn

Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf **zwölf Euro pro Stunde** erhöhen. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden. Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems. Dabei setzen wir uns – unter Achtung der europäischen Kompetenzordnung sowie unterschiedlicher Systeme und Traditionen von Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten – bei den Verhandlungen für verbindliche Mindeststandards ein, wie sie in Deutschland mit dem neuen Mindestlohngesetz nach Beschluss gelten werden.

Exkurs: Arbeitsrechtliche Regelungen der „Ampel“

Arbeitszeit

Um auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren und die Wünsche von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Unternehmen nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung aufzugreifen, wollen wir Gewerkschaften und Arbeitgeber dabei unterstützen, **flexible Arbeitszeitmodelle** zu ermöglichen. Wir halten am Grundsatz des 8-Stunden-Tages im Arbeitszeitgesetz fest. Im Rahmen einer im Jahre 2022 zu treffenden, befristeten Regelung mit Evaluationsklausel werden wir es ermöglichen, dass im Rahmen von Tarifverträgen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden Fristen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können.

Außerdem wollen wir eine **begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit schaffen**, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, auf Grund von Tarifverträgen, dies vorsehen (Experimentierräume).

Im Dialog mit den Sozialpartnern **prüfen wir**, welchen Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen. Dabei müssen flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein.

Exkurs: Arbeitsrechtliche Regelungen der „Ampel“

Homeoffice

Homeoffice grenzen wir als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung ab. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. Dies erfordert **Information und Beratung** der Beschäftigten sowie deren **angemessene Unterstützung** durch ihre Arbeitgeber. Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice erarbeiten wir im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen. Coworking-Spaces sind eine gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen.

Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen **Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice**. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten **nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange** entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf. Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen muss Raum bleiben. Mobile Arbeit soll **EU-weit unproblematisch** möglich sein.

Exkurs: Arbeitsrechtliche Regelungen der „Ampel“

Befristung

Damit der öffentliche Dienst als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangeht, schaffen wir die nur dort bestehende Möglichkeit der Haushaltsbefristung ab. Beim Bund als Arbeitgeber reduzieren wir die sachgrundlose Befristung Schritt für Schritt.

Um Kettenbefristungen zu vermeiden, begrenzen wir mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge **beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre**. Nur in eng begrenzten Ausnahmen ist ein Überschreiten dieser Höchstdauer möglich.

Exkurs: Arbeitsrechtliche Regelungen der „Ampel“

Kurzarbeit

Die Krisenregelungen beim Kurzarbeitergeld werden wir nach der Corona-Pandemie evaluieren, insbesondere mit Blick auf Menschen mit geringem Einkommen.

Exkurs: Arbeitsrechtliche Regelungen der „Ampel“

Betriebsübergang

Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflucht werden wir verhindern, indem wir die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sicherstellen. Unangetastet bleibt § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang).

Kontakt

Schultze & Braun GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
Domshof 22
28195 Bremen

Tel.: +49 421 433 01 33
Mobil: +49 175 1847387
www.schultze-braun.de

Alexander von Saenger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
asaenger@schultze-braun.de

Schultze & Braun