

Sehr geehrte Damen und Herren,

dieser erste Newsletter 01/06 soll den Beginn einer sich quartalsweise wiederholenden Informationsleistung zum Thema Arbeitsrecht in der Insolvenz markieren.

Ziel ist es, Ihnen eine regelmäßige Information ausgewählter Urteile und Themen sowie die rechtliche Einordnung nebst Auswirkungen für Ihre Praxis anzubieten. Dabei soll dieser Newsletters aufgrund des notwendig begrenzten Umfangs insoweit lediglich als Auszug und Überblick verstanden werden.

Wir hoffen, Ihnen einen sinnvollen Beitrag zur fachlichen Information und zur Steigerung des Problembewusstseins in diesem Bereich leisten zu können.

Ü b e r b l i c k :	
I.	<p>1. Kündigung wegen Betriebsstilllegung trotz Verkaufsverhandlungen BAG vom 29.09.2005 (Az.: 8 AZR 647/04)</p> <p>2. Verdrängung von Unkündbarkeitsklauseln im Insolvenzverfahren BAG vom 22.09.2005 (Az.: 6 AZR 526/04)</p> <p>3. Zweimonatige, formularmäßig vereinbarte Ausschlussfristen sind unwirksam BAG vom 28.09.2005 (Az.: 5 AZR 52/05)</p> <p>4. Dauerbefristung von Arbeitsverhältnissen älterer Arbeitnehmer i.S.d. § 14 Abs. 3 TzBfG verstößt gegen EU-Recht EuGH vom 22.11.2005 (Az.: C-144/04)</p>
II.	<p>Über die Möglichkeit der übertragenden Sanierung ohne Arbeitnehmer – Ist § 613 a BGB angesichts der BAG-Entscheidung vom 18.08.2005 durch Einschaltung von Transfergesellschaften der Zahn gezogen?</p>
III.	<p>1. Sozialversicherungsbeiträge ab 2006 früher fällig</p> <p>2. Neue Rechengrößen der Sozialversicherung für 2006 beschlossen</p>

I. Aktuelle Rechtsprechung:

1. Kündigung wegen Betriebsstilllegung trotz Verkaufsverhandlungen

BAG vom 29.09.2005 (Az.: 8 AZR 647/04)

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts verdeutlicht eine bereits bekannte Problematik: Es wird im Rahmen der Wirksamkeitsprüfung von Kündigungen als widersprüchlich angesehen, wenn der Insolvenzverwalter noch in Verhandlungen mit potentiellen Erwerbern steht, aber gleichzeitig die Kündigungen wegen einer geplanten Stilllegung ausspricht. Es wird insoweit eine endgültige, abschließende Stilllegungsentscheidung im Zeitpunkt der Kündigung verlangt (BAG 2. Senat,

Urteil vom 10.10.1996 – 2 AZR 477/95). Auch eine vorsorgliche Kündigung für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen ist unwirksam (BAG 2. Senat, Urteil vom 27.09.1984 – 2 AZR 309/83).

Dies erschwert natürlich in der Praxis die Ziehung einer Sicherheitslinie für den Fall des Scheiterns der Gespräche.

Das aktuelle Urteil befasst sich mit dem Fall, dass dem Insolvenzverwalter vor Erklärung der Kündigung ein Übernahmeangebot eines Interessenten vorliegt, das wenige Tage später zu konkreten Verhandlungen mit einer teilweisen Betriebsübernahme führt. Dies spricht nach BAG bereits gegen eine endgültige Stilllegungsabsicht. Vorliegend wurden im vorausgegangenen Interessenausgleich dessen Neuverhandlung vereinbart, falls ein Betriebsübergang auf einen dritten Interessenten erfolgt.



2. Verdrängung von Unkündbarkeitsklauseln im Insolvenzverfahren

BAG vom 22.09.2005 (Az.: 6 AZR 526/04)

Die Entscheidung komplettiert die bisherige Rechtsprechung zur Verdrängung von Unkündbarkeitsklauseln im Insolvenzverfahren. Diese Klauseln werden durch § 113 Abs. 1 InsO „geknackt“, unabhängig ob die Klausel individualrechtlich, durch Tarifvertrag (BAG 4. Senat, Urteil vom 19.01.2000) oder auch in Betriebsvereinbarungen vereinbart wurde (aktuelles Urteil).

Praxistipp:

§ 113 InsO hilft auch über die ansonsten fehlende ordentliche Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. § 15 III TzBfG) hinweg, soweit die Befristung noch zumindest drei Monate besteht.

Hatte der AG vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens eine Kündigung ausgesprochen, deren Kündigungsfrist noch läuft, kann der Insolvenzverwalter mit der (kürzeren) gesetzlichen Kündigungsfrist des § 113 InsO nachkündigen.

Hinsichtlich der Sozialauswahl wird die bisherige Rechtsprechung konsequent fortgeführt: Bei der betriebsbezogen durchzuführenden Sozialauswahl ist grundsätzlich die Gestalt des Betriebes im Zeitpunkt des Kündigungszugangs maßgeblich.

Für die nach Insolvenzeröffnung vorgesehenen Kündigungen sah das Gericht zudem die gemeinsame Betriebsratsanhörung bereits vor Eröffnung durch den Geschäftsführer der Schuldnerin und den vorläufigen Insolvenzverwalter unter bestimmten Voraussetzungen für ausreichend an.

3. Zweimonatige, formularmäßig vereinbarte Ausschlussfristen sind unwirksam

BAG vom 28.09.2005 (Az.: 5 AZR 52/05)

Das Urteil betrifft die Neugestaltung und Wirksamkeit bestehender Arbeitsverträge: Die Bundesrichter haben entschieden, dass eine formularmäßig vereinbarte Ausschlussfrist von zwei Monaten für alle Ansprüche aus einem Arbeitsvertrag unwirksam ist. Bleiben dem Arbeitnehmer weniger als drei Monate für die Geltendmachung seiner Ansprüche, so liegt nach dem Urteil eine unangemessene Benachteiligung vor. Daher entfalte eine solche Ausschlussfrist wegen Verstoßes gegen AGB-Recht keine Wirkung. Bereits im Mai 2005 hatte das BAG entschieden, dass die Frist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche mindestens drei Monate

betragen muss. Mit dem aktuellen Urteil haben die Bundesrichter diese Vorgaben auch auf die erstmalige Geltendmachung von Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber erstreckt.

Praxistipp:

Überprüfen und ergänzen Sie bestehende Arbeitsverträge und Muster anhand der aktuellen Rechtsprechung. Eine einfache Ausschlussklausel könnte daher z.B. wie folgt lauten:

„Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den vertragschließenden Parteien binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von drei Monaten einzuklagen.“

Da Arbeitsverträge Verbraucherverträge i.S.d. § 310 Abs. 3 BGB darstellen, sind im Wege der AGB-Kontrolle auch andere Regelungen z.B. in den Bereichen Vertragsstrafen, Widerrufsvorbehalte, Wettbewerbsverbote, Vergütungspauschalierung betroffen.

4. Dauerbefristung von Arbeitsverhältnissen älterer Arbeitnehmer i.S.d. § 14 Abs. 3 TzBfG verstößt gegen EU-Recht

EuGH vom 22.11.2005 (Az.: C-144/04)

Gegen EU-Recht verstößt eine nationale Regelung wie § 14 Abs. 3 TzBfG, die den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die älter als 52 Jahre sind, (fast) uneingeschränkt erlaubt.

Im Hinblick auf die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vertraten die Richter zwar die Auffassung, das verfolgte Ziel, ältere Arbeitnehmer in mehr Beschäftigung zu bringen, rechtfertigte grundsätzlich eine Ungleichbehandlung. Die Anwendung der Rechtsvorschrift laufe jedoch darauf hinaus, dass allen Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, unterschiedslos bis zum Erreichen des Rentenalters befristete, unbegrenzt häufig verlängerbare Arbeitsverträge angeboten werden könnten – gleichgültig, ob und wie lange sie vor Abschluss des Arbeitsvertrags arbeitslos waren. Diese große, ausschließlich nach dem Lebensalter definierte Gruppe von Arbeitnehmern laufe damit während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens Gefahr, von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein. Es sei vielmehr nicht nachgewiesen, dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich sei. Die Richter entschieden auch, dass es den nationalen Gerichten obliege, die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbotes der Diskriminierung wegen Alters zu gewährleisten, indem es jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt. Dies gelte auch für den vorliegenden Fall, dass die Umsetzungsfrist für die Richtlinie noch nicht abgelaufen ist.

**II. Thema:**

Über die Möglichkeit der übertragenden Sanierung ohne Arbeitnehmer – Ist § 613 a BGB angesichts der BAG-Entscheidung vom 18. 08. 2005 durch Einschaltung von Transfergesellschaften der Zahn gezogen?

Bei dem Versuch einer übertragenden Sanierung beschäftigt den Insolvenzverwalter regelmäßig die nicht im rechtstechnischen Sinn zu verstehenden Umgehung des § 613 a BGB. Ein Verstoß gegen diese zentrale Norm des transaktionsbezogenen Arbeitsrechts kann für alle beteiligten Parteien erhebliche wirtschaftliche Konsequenzen haben. Aus diesem Grund lohnt es sich – gerade angesichts der aktuellen Rechtsprechung, die auch die Erwartungen potentieller Investoren weckt – einen Blick auf die tatsächlichen Gestaltungsmöglichkeiten und ihre rechtlichen Auswirkungen bei der Realisierung einer übertragenden Sanierung durch Einschaltung einer Transfergesellschaft zu werfen.

Transfergesellschaften haben grundsätzlich den Zweck, unter Strukturkurzarbeitergeldbedingungen Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen für eine maximale Laufzeit von 12 Monaten mit dem Arbeitsinhalt Qualifizierung und Jobsuche aufzunehmen und führen normalerweise den ursprünglichen Betriebszweck des abgebenden Betriebes nicht fort. Die Absicherung solcher befristeter, nicht wertschöpfender Arbeitsverhältnisse, wird durch den abgebenden Betrieb über die volle Laufzeit durch Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel unter Zuhilfenahme des Transferkurzarbeitergeldes i.S. von § 216 b SGB III vorgenommen. Der abgebende Betrieb refinanziert diese Kosten häufig durch die Abkürzung von Kündigungsfristen (Faustformel: 1 Monat Lohn entspricht 2 Monate Laufzeit Transfergesellschaft). Übergeleitet werden die Arbeitnehmer aus dem Ausgangsbetrieb in eine Transfergesellschaft mittels so genannter Drei-Parteien-Vereinbarungen, in Form einer Aufhebungsvereinbarung zwischen Ausgangsbetrieb und Arbeitnehmer sowie eines befristeten Arbeitsvertrages zwischen Transfergesellschaft und Arbeitnehmer, die nur gemeinschaftlich durch alle Parteien angenommen werden können.

Aktuelles Urteil zum Thema:

BAG vom 18.08.2005 (Az.: 8 AZR 523/04)

Pressemitteilung:

„Die Arbeitsvertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang wirksam durch Aufhebungsvertrag auflösen, wenn die Vereinbarung auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet

ist. Ein Aufhebungsvertrag ist jedoch wegen gesetzwidriger Umgehung der Rechtsfolgen des § 613a BGB unwirksam, wenn zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsübernehmer vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt wird. Wirksam ist dagegen ein Aufhebungsvertrag, wenn die mit einer solchen Vertragsgestaltung verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen sachlich berechtigt sind. Das kann beim Abschluss eines dreiseitigen Vertrages unter Einschaltung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zur Vermeidung einer Insolvenz der Fall sein.“

Dieses Urteil stellt zwar einen Ausnahmefall zur Umgehung des § 613a BGB dar, ist aber zumindest bis zum Vorliegen der Entscheidungsgründe mit Vorsicht zu genießen, da der Mitteilung die Voraussetzungen nicht abschließend zu entnehmen sind. Grunds. wird am Umgehungsverbot offensichtlich festgehalten.

Im Fall der Einbindung von Transfergesellschaften in ein Sanierungskonzept muss sichergestellt werden, dass aus der Gestaltung keine Umgehung im rechtstechnischen Sinn wird. Die isolierte Betrachtung des einfachen Wechsels eines Arbeitnehmers in eine Transfergesellschaft stellt an sich keinen Betriebsübergang dar. Es mangelt an der Übernahme wesentlicher Betriebsmittel und der Fortsetzung der gleichartigen Tätigkeit durch die Transfergesellschaft. Ist die Transfergesellschaft mithin als reine, nicht operative Auffanggesellschaft ausgestaltet, greifen die Rechtsfolgen des § 613 a BGB nicht.

Allerdings ist aufgrund der Unabdingbarkeit der Regelung des § 613 a BGB und dem Schutzzweck der Norm zu prüfen, ob die Drei-Parteien-Vereinbarung als ein Geschäft zur Umgehung des Schutzzweckes des § 613 a BGB Abs. 1 Satz 4; Abs. 4, qualifiziert werden muss. Jedenfalls dann, wenn die Vereinbarung sich auf ein endgültiges Ausscheiden aus dem Betrieb richtet, der Arbeitnehmer ordnungsgemäß über die Regelungen des § 613 a BGB informiert wird und ihm die sachgrundbegründeten, von der Rechtsordnung billigen Motive und Umstände des Arbeitgebers zum Abschluss der Drei-Parteien-Vereinbarung bekannt sind, beendet diese das Arbeitsverhältnis wirksam. Anders liegt der Fall dann, wenn dem Arbeitnehmer gleichzeitig, bzw. in einem engen zeitlichen Zusammenhang, der Abschluss der Drei-Parteien-Vereinbarung mit der verbindlichen Inaussichtstellung eines neuen Arbeitsverhältnisses im Betrieb des potentiellen Investors angedient wird. Der Aufhebungsvertrag ist in diesem Fall aufgrund des Verstoßes gegen § 613 a BGB gemäß § 134 BGB nichtig.

Ändern sich im Verlauf des Verfahrens die wesentlichen Umstände, so dass bspw. eine übertragende Sanierung gemäß § 613 a BGB erfolgen könnte, so hat dies grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Risikogeschäfts der Drei-Parteien-Vereinbarung des Arbeitnehmers. Dabei darf jedoch im Zeitpunkt der Unterrichtung des Arbeitnehmers keine Gewissheit darüber bestehen, ob bspw. eine Veräußerung im Rahmen eines asset deals an einen Investor erfolgen wird, insbesondere, wenn sie erfolgt, wann sie erfolgt und wie viele Arbeitnehmer übernommen werden. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer auch über die Regelung des § 613 a BGB sowie die sonstigen Rechtsfolgen belehren sollte.

**Praxistipp:**

Um die Wirksamkeit der Aufhebungs- bzw. der dreiseitigen Verträge zu wahren, sollten diese bereits frühzeitig und somit in einem Zeitpunkt abgeschlossen werden, in dem das Ergebnis von etwaigen Verkaufsverhandlungen noch völlig ungewiss ist. Anschließende Betriebsveräußerungen ändern die Situation nachträglich, der Bestand der Aufhebungsverträge wird dadurch jedoch nicht berührt. Diese Vorgehensweise kommt insbesondere dann in Betracht, wenn eine Stilllegung absehbar ist und diese auch unter Einschaltung einer Transfergesellschaft geplant ist.

Schädlich für die Wirksamkeit der Drei-Parteien-Vereinbarung scheint jedenfalls die Umsetzung eines Erwerberkonzeptes zu sein, da in diesem Falle der Insolvenzverwalter ein verbindliches Konzept des potenziellen Erwerbers umsetzt und dieser Umstand den Schluss nahe legt, dass bereits eine erhebliche Gewissheit bezüglich eines Übertragungsaktes zu diesem Zeitpunkt besteht. Gleiches gilt, wenn die rechtlichen Möglichkeiten zwischen dem potenziellen Investor und dem Insolvenzverwalter bereits so ausgestaltet sind, dass der potenzielle Investor nur noch „zugreifen“ muss (quasi Betriebsübergang).

III. Ausblick:

1. Arbeitgeber müssen ab 2006 Sozialversicherungsbeiträge bereits am Ende des laufenden Monats überweisen

Der Bundestag hat am 17.6.2005 das so genannte Beitragsentlastungsgesetz (BT-Drs. 15/5574) beschlossen. Hiernach müssen Arbeitgeber die Sozialbeiträge von 2006 an bereits am Ende des laufenden Monats und nicht erst – wie bisher – Mitte des Folgemonats überweisen. Mit der vorgezogenen Zahlung soll die Finanzlage der Rentenkassen verbessert werden. Um die Umstellung zu erleichtern, dürfen Arbeitgeber den ersten neu fällig werdenden Betrag auf die

nächsten sechs Monate verteilen. Damit kann letztmalig zum 15.1.2006 eine Beitragszahlung für die Löhne und Gehälter für Dezember 2005 erfolgen. Beginnend mit Ende Januar 2006 folgen dann jeweils am Monatsende zwölf Beitragszahlungen im Jahr. Um finanzielle Probleme zu vermeiden, können Arbeitgeber die Ende Januar 2006 eigentlich fälligen Beiträge auf die nächsten sechs Monate verteilen.

2. Bundeskabinett hat die neuen Rechengrößen der Sozialversicherung für 2006 beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 2.11.2005 die Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2006 beschlossen. Danach beträgt die für die allgemeine Rentenversicherung relevante Beitragsbemessungsgrenze (West) im kommenden Jahr 5.250 Euro im Monat und die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) 4.400 Euro im Monat. Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrats. Die Bezugsgröße, die für viele Werte in der Sozialversicherung von Bedeutung ist, beträgt im kommenden Jahr 2.450 Euro im Monat in den alten und 2.065 Euro im Monat in den neuen Bundesländern. Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) beträgt im kommenden Jahr 47.250 Euro. Für Arbeitnehmer, die bereits am 31.12.2002 auf Grund der damals geltenden Grenzbeträge versicherungsfrei waren, beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das kommende Jahr 42.750 Euro.

Ansprechpartner:

Joachim Zobel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Florian Götz
Rechtsanwalt



Seraphim Ung Kim
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Alexander von Saenger
Rechtsanwalt

**Schultze & Braun GmbH
Rechtsanwalts-gesellschaft**

Rothenburger Str. 241
90439 Nürnberg
Telefon 09 11/6 00 01-0
Telefax 09 11/6 00 01-10

Niederlassungen in: Achem, Berlin, München

Unser Leistungsangebot können Sie unter
<http://www.schubra.de/de/arbeitsrecht/arbeitsrecht.php> einsehen.

Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben, so stehen Ihnen die Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung. Dieser Infobrief ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten sowie anderer interessierter Personen. Er kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Falls Sie kein Interesse mehr an unseren kostenlosen Infobriefen haben, teilen Sie uns das bitte mit.



Schultze & Braun GmbH
Rechtsanwalts-gesellschaft

Haftungsausschluss:

Die in diesem Newsletter Arbeitsrecht dargebotenen Informationen, Meinungen und Rechtsansichten ersetzen nicht die individuelle rechtliche Beratung für den Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der enthaltenen Informationen wird keine Haftung übernommen.