

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Belastende Betriebsvereinbarungen
3. Verhandlungen mit dem Betriebsrat
4. Außerordentliche Kündigung

Information

1. Allgemeines

Betriebsvereinbarungen, die in dem schuldnerischen Betrieb zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bereits vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens zustande gekommen waren, bestehen auch nach der Verfahrenseröffnung über das Vermögen des Arbeitgebers fort, können jedoch nach Maßgabe des § 120 InsO abgeändert oder gekündigt werden. Sinn und Zweck einer solchen Vorgehensweise ist es, die Insolvenzmasse von Verbindlichkeiten aus Betriebsvereinbarungen freizustellen und sich dafür unabhängig von der Stilllegung, Fortführung oder Veräußerung des Betriebes kurzfristig von einer die Insolvenzmasse belastenden Betriebsvereinbarung zu lösen.

Praxistipp:

§ 120 InsO ist für sämtliche Betriebsvereinbarungen i.S.d. § 77 BetrVG anwendbar.

Neben der Betriebsvereinbarung, bei der es sich um einen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossenen Vertrag handelt, in dem Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen enthalten sind und die für die einzelnen Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend gilt, wird auch die formlose Regelungsabrede, die keine Betriebsvereinbarung darstellt und auch nicht unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse einwirkt von dem Regelungsbereich des § 120 InsO bei Bezugnahme erfasst, da für die Kündigung solcher Regelungen die dreimonatige Kündigungsfrist von § 77 Abs. 5 BetrVG analog Anwendung findet. Individualvertragliche Vereinbarungen mit dem einzelnen Arbeitnehmer, die sich auf eine solche Regelungsabrede stützen, werden durch eine Kündigung der Regelungsabrede nicht erfasst.

2. Belastende Betriebsvereinbarungen

§ 120 InsO folgend kommt eine einvernehmliche Herabsetzung der Leistung bzw. die fristgebundene Kündigung der Betriebsvereinbarung dann in Betracht, wenn die Betriebsvereinbarung belastend ist.

Es werden von § 120 InsO jedoch nicht nur Betriebsvereinbarungen erfasst, die das insolvente Unternehmen mit direkten Kosten belasten (wie beispielsweise Kosten der Kantinen, des Kindergartens oder des Erholungsheims), sondern auch solche Belastungen die das Unternehmen mit Zahlungs-, Sachleistungen oder Bereitstellungspflichten treffen.

Auch Betriebsvereinbarungen, welche aufgrund tariflicher Öffnungsklauseln Entlohnungsgrundsätze regeln, sind im Regelfall für die Insolvenzmasse belastend.

3. Verhandlungen mit dem Betriebsrat

Bei Vorliegen einer belastenden Betriebsvereinbarung kann ("soll") der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat, gegebenenfalls mit dem Gesamtbetriebsrat, gemäß § 120 Abs. 1 Satz 1 InsO über die einvernehmliche Herabsetzung der Leistung beraten, wobei weder eine Pflicht zur Beratung noch eine Pflicht zur Herabsetzung der Leistung besteht.

Die Betriebspartner können die Betriebsvereinbarung im Rahmen dieser Verhandlungen jedoch jederzeit zugunsten oder zulasten der Arbeitnehmer einverständlich aufheben oder abändern (BAG, 16.03.1956 - GS 1/55).

Sofern die Verhandlungen zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Betriebsrat über die einvernehmliche Herabsetzung der Leistungen aus einer belastenden Betriebsvereinbarung scheitern oder keine Verhandlungen stattgefunden haben, kann der Insolvenzverwalter respektive bei der Eigenverwaltung der Schuldner mit Zustimmung des Sachwalters oder der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung nach Maßgabe des § 120 Abs. 1 Satz 2 InsO mit einer Frist von maximal drei Monaten i.S.d. § 77 Abs. 5 BetrVG kündigen. Dies gilt selbst dann, wenn in der Betriebsvereinbarung eine längere Frist vorgesehen war oder sie für einen bestimmten Zeitraum ohne Kündigungsmöglichkeit fest vereinbart worden ist.

Gegen eine Kündigung unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist kann sich der Betriebsrat nicht wehren, da das Betriebsverfassungsgesetz in einem solchen Fall keinen Kündigungsschutz für den Betriebsrat vorsieht.

Unberührt von einer Kündigung bleibt aber die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung unter den Voraussetzungen von § 77 Abs. 6 BetrVG .

Das Bundesarbeitsgericht steht einer Beschränkung des Kündigungsrechts ablehnend gegenüber und berücksichtigt die schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer erst auf der Rechtsfolgeseite einer Kündigung (vgl. BAG, 18.04.1989 - 3 AZR 688/87 ; BAG, 10.03.1992 - 3 AZR 140/91 ; BAG, 11.05.1999 - 3 AZR 21/98).

4. Außerordentliche Kündigung

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder ein Betriebsinhaberwechsel stellen für sich allein keinen wichtigen Grund dar, welcher zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

Eine Betriebsvereinbarung ist generell einer außerordentlichen Kündigung zugänglich. Dies folgt daraus, dass es sich bei einer solchen um ein auf gegenseitigem Vertrauen beruhendes Rechtsverhältnis handelt, welches nach allgemeinen Rechtsprinzipien jederzeit kündbar sein muss.

Dies gilt nicht nur für solche Betriebsvereinbarungen, die keine Bestimmungen über Kündigungsvoraussetzungen und Kündigungsfristen enthalten, sondern auch für solche, bei denen ein Endtermin, eine Kündigungsfrist oder ein Kündigungsausschluss vereinbart worden ist.

Eine außerordentliche Kündigung setzt – wie auch bei anderen Rechtsverhältnissen – das Bestehen eines wichtigen Grundes voraus, der für den Arbeitgeber oder Betriebsrat ein weiteres Festhalten an der Betriebsvereinbarung unzumutbar macht.

Unberührt von einer Kündigung bleibt aber die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung unter den Voraussetzungen von § 77 Abs. 6 BetrVG .

Wird eine Kündigung ausgesprochen, muss sie eindeutig und unmissverständlich zumindest gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden (§ 26 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) erfolgen. Nicht erforderlich ist, dass der gesamte Betriebsrat von der Kündigung Kenntnis genommen hat.

Zwar ist die Schriftform der Kündigung (§ 126 BGB) nicht zwingend erforderlich, aber bereits aus Beweisgründen sachdienlich.