

Lars Czommer

Sozialplanzuschüsse ermöglichen die Fortführung der insolventen Fritz Seier GmbH

aus. Knuth, Matthias (Hg.) (2001): Sozialplanzuschüsse in der betrieblichen Praxis und im internationalen Vergleich von Instrumenten des Beschäftigerttransfers. IAB-Projektbericht 10-508, S. 63–68

Kurzportrait

Die Fa. Fritz Seier GmbH war eine mittelständische Unternehmensgruppe in Familienbesitz und mit vier unternehmensrechtlich selbständigen Standorten, davon einer Tochtergesellschaft in den neuen Bundesländern. Nachdem für letztere das Gesamtvollstreckungsverfahren beantragt werden musste, geriet die gesamte Gruppe in Zahlungsschwierigkeiten, so dass es am 1.6.1998 zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegen das westdeutsche Unternehmen kam. Die folgende Darstellung bezieht sich nur auf die drei westdeutschen Standorte.

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurde zunächst allen Mitarbeitern die Kündigung ausgesprochen. Für diese Personengruppe wurde neben einem Sozialplan „Entlassungen“ ein Sozialplan „Eingliederungszuschüsse“ erstellt, der Lohnkostenzuschüsse aufgrund der Förderung §§ 254ff. SGB III vorsieht. Durch den persönlichen Einsatz des Insolvenzverwalters und die Nutzung von Lohnkostenzuschüssen konnte die Unternehmensgruppe mit allen drei Standorten und 230 von ursprünglich 294 Beschäftigten von einem Erwerber fortgeführt werden.

Das Unternehmen

Die Seier-Gruppe hat ihre Anfänge im Jahre 1944. Die Aktivitäten des Unternehmens lagen in der Herstellung und dem Vertrieb von Apparaten aus Eisen und Stahl, insbesondere von Tankbehältern und Ausrüstungen für Tankstellen. Regional nahm das Unternehmen eine marktführende Position ein. Zum Zeitpunkt der Insolvenz waren an den drei westdeutschen Gesellschaften in zwei Bundesländern insgesamt 294 Mitarbeiter beschäftigt. Hiervon waren 181 im gewerblichen Bereich tätig, 73 waren Angestellte, 7 Auszubildende, 26 Personen wurden als „inaktive Mitarbeiter“ (Mutterschaft, Krankheit, Zivildienst usw.) geführt. Insgesamt wird das Qualifikationsniveau der Belegschaft als „hoch“ eingeschätzt.

Interessenvertretung

Jeder der drei Standorte verfügte über einen Betriebsrat, dem jeweils fünf Mitglieder (keine Freistellungen) angehören; ein Konzernbetriebsrat existierte nicht. Ausgestattet waren die Betriebsräte mit eigenen Räumlichkeiten. Regelmäßige Sprechstunden wurden nicht abgehalten, jedoch stand der Betriebsrat der Belegschaft jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Beziehungen zur Gewerkschaft (IG Metall) waren als „eng“ und „kooperativ“ zu charakterisieren. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad betrug bei den Gewerblichen 80%, bei den Angestellten ca. 60%.

Die Beziehungen zwischen Betriebsrat und der ehemaligen Geschäftsleitung können als überwiegend angespannt und konfliktbeladen bezeichnet werden. Der damalige Geschäftsführer war für seinen „patriarchalischen Führungsstil“ bekannt und durchweg bemüht, den Betriebsrat an der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte zu hindern. Konfliktfelder ergaben sich vor allem hinsichtlich ausbleibender Lohnzahlungen.

Hintergründe und Strategien der Personalanpassung

Ursachen der Insolvenz

Der Auslöser der Insolvenz wird in Managementfehlern sowie in den finanziellen Belastungen durch das Engagement in den neuen Bundesländern gesehen. Das über die ostdeutsche Gesellschaft eröffnete Gesamtvollstreckungsverfahren schlug mangels ausreichender Masse auf die Unternehmensgruppe als Gemeinschuldnerin durch. Anfang Mai 1998 informierte die damalige Geschäftsleitung den Betriebsrat über die Zahlungsunfähigkeit. Gemeinsam mit der Gewerkschaft wurde der Vergleichsantrag vorbereitet. Bei den Betriebsparteien herrschte Einigkeit darüber, dass eine Fortführung des Unternehmens nur durch Verkauf zu erreichen war. Auf Drängen der Gewerkschaft und durch die Unterstützung der örtlichen Politik konnte ein Insolvenzverwalter bestellt werden, der über Weiterführungserfahrungen mit insolventen Betrieben verfügte.

Fortführungsstrategie

Erste Gespräche zwischen Insolvenzverwalter, dem Betriebsrat und dem zuständigen Gewerkschaftssekretär der IG Metall fanden unmittelbar nach dem Vergleichsantrag statt. Erklärtes Ziel war, die Fortsetzung der Produktion und den Erhalt von Arbeitsplätzen durch Verkauf zu sichern. Um den laufenden Geschäftsbetrieb nicht zu gefährden und die notwendige Liquidität im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten sicherzustellen, führte der Insolvenzverwalter unmittelbar nach Antrag auf Vergleich intensive Gespräche mit den Gläubigern. Hierbei konnte eine Einigung dahingehend erzielt werden, dass eine optimale Verwertung der Insolvenzmasse einzig durch die Abwicklung bestehender Aufträge zu erbringen sei. Die Großlieferanten erklärten sich weiterhin bereit, auf „offene Rechnung“ zu liefern, wodurch Schadensersatzansprüche wegen Nichterfüllung von Aufträgen weitgehend vermieden wurden. Bei den beteiligten Banken konnte eine Ausweitung des Massenkredites erreicht werden. Dennoch gelang es nicht, die gesetzlich festgelegte Mindestvergleichsquote von 35%, die zur Durchführung eines Fortführungsvergleichs nötig ist, bereitzustellen. Bemühungen, die Zahlung der Vergleichsquote durch einen potenziellen Übernehmer zu finanzieren, schlugen fehl. Ein Anschlusskonkursverfahren war aufgrund der bestehenden Vermögenssituation nicht zu umgehen, so dass am 1.6.1998 das Insolvenzverfahren eröffnet wurde.

Personalwirtschaftliche Strategien in der Vergangenheit

Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, die den Einbau von Tankbehälteranlagen bei Bodenfrost untersagen, unterlag das Geschäft starken saisonalen Schwankungen. Diese konnten durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten, durch den Einsatz von Leiharbeitern bei Auftragspitzen im Sommer und durch Kurzarbeit im Winter weitgehend aufgefangen werden.

Zu ersten Formen massiven Personalabbaus kam es 1994 durch die Auslagerung von Teilen der Produktion zum neu erworbenen Standort in den neuen Bundesländern. Diese Reduktion wurde weitgehend über die Nutzung der normalen Fluktuation sowie durch "Vorruhestand" bewältigt.

Formen und Instrumente des aktuellen Personalabbaus

Um die Verkaufschancen des Unternehmens zu erhöhen, musste der Personalüberhang sofort beseitigt werden. Deshalb ordnete der Insolvenzverwalter am Tage der Eröffnung des Insolvenzverfahrens die sofortige Freistellung von 50 Mitarbeitern an. Dem Betriebsrat gelang es, die Zahl der Freistellungen auf 42 Mitarbeiter zu reduzieren. Freigestellt wurden in erster Linie ältere und kranke Mitarbeiter sowie der ehemalige Geschäftsführer und sieben seiner Familienmitglieder. Über die anstehende Insolvenz und die daraus resultierenden Folgen wurde die Belegschaft auf einer Betriebsversammlung informiert.

Die Strategie des Insolvenzverwalters war darauf gerichtet, das Unternehmen fortzuführen und die dafür benötigten Arbeitnehmer zu halten, zugleich aber die Risiken des Misslingens dieser Strategie zu begrenzen. Deshalb hatte er vor, zunächst allen Mitarbeitern gemäß § 113 InsO die Kündigung auszusprechen. Nach Ausspruch der Kündigungen sollte in einer konzertierten Aktion beim zuständigen Arbeitsgericht eine vorläufige Aussetzung der Kündigungsverfahren vereinbart werden, wodurch die geltenden Arbeitsverträge zunächst weiter fortbestünden. Da es dem Insolvenzverwalter bereits im Vorfeld gelang, bei den Gläubigern eine Aussetzung der Zahlungsansprüche zu erreichen und da die Auftragslage zu diesem Zeitpunkt gesichert war, stand einer Fortführung der Produktion bis zur Auffindung eines potenziellen Übernehmers nichts im Wege. Den zuvor freigestellten 42 Mitarbeitern sollten noch vor der Übernahme Abfindungsangebote gemacht werden, um eine Aufhebung der Arbeitsverträge zu erreichen und etwaige Klagen gegenstandslos zu machen.

Die Strategie des Insolvenzverwalters wurde innerhalb des Vorstandes der Gewerkschaft diskutiert, mit dem Ergebnis, dass die örtliche Gewerkschaft die Entscheidung eigenständig treffen müsse. Auf einer darauffolgenden Betriebsversammlung stimmten Betriebsrat, Gewerkschaft und Belegschaft dem Vorschlag des Insolvenzverwalters zu und vereinbarten einen Termin für Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan. Daraufhin wurde allen zu diesem Zeitpunkt verbliebenen Mitarbeitern gekündigt.

Interessenausgleich und Sozialplan

Verhandlungsführend bei den Gesprächen über Interessenausgleich und Sozialplan war der Betriebsrats-Vorsitzende des Stammwerks, der zuständige Gewerkschaftssekretär sowie der Insolvenzverwalter und zwei seiner Mitarbeiter. Die ehemalige Geschäftsleitung wurde in die weiteren Verhandlungen nicht mit einbezogen. Die Betriebsräte der anderen Standorte standen während des gesamten Verhandlungszeitraums in engem Kontakt mit dem Betriebsrat des Stammwerks. Die Zusammenarbeit zwischen der innerbetrieblichen Interessenvertretung und dem Insolvenzverwalter war während des gesamten Verhandlungszeitraums durch gegenseitiges „Vertrauen“ und „Kooperation“ geprägt.

Am 15.8.1998 kam es zum Abschluss eines Interessenausgleichs, der die Kündigung aller Mitarbeiter der Fa. Seier vorsah. Weiterhin einigten sich die Betriebsparteien auf eine Personalreduzierung auf 230 Mitarbeiter im Falle der Übernahme des Betriebes. Der Interessenausgleich hat die zuvor erfolgten 42 Freistellungen lediglich nachvollzogen. Um die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer zu mildern, wurde in den darauffolgenden Verhandlungen zum Sozialplan zunächst über Abfindungen im Fall von Nichtübernahmen in einen neuen Betrieb verhandelt. Grundlage der zu zahlenden Abfindungen stellten die Bestimmungen des Sozialplangesetzes und der Insolvenzordnung (Insolvenztabelle) dar, wonach sich die Höhe der Abfindung auf 2,5 Monatsentgelte beläuft.

Nach Ausspruch der Kündigungen wurde in einer konzertierten Aktion beim zuständigen Arbeitsgericht eine vorläufige Aussetzung der Kündigungsverfahren vereinbart; die geltenden Arbeitsverträge bestanden zunächst also fort. Aufgrund der guten Auftragslage konnte die Produktion unter Geltung der alten Arbeitsverträge fortgeführt werden. Alle 42 Mitarbeiter, für die aus Gründen bestehenden Personalüberhangs ein endgültiges Ausscheiden aus dem Betrieb vorgesehen war, erhielten Abfindungsangebote. Ausgleichszahlungen, die die gesetzliche Abfindung aufstockten, gab es nur bei gerichtlichen Vergleichen. Alle 230 Mitarbeiter, für die eine Übernahme vorgesehen war, wurden über ihre Kündigungsfrist hinaus weiter beschäftigt. Sie fielen vom Zeitpunkt der Übernahme an in den Schutzbereich des § 613a Abs. 1 BGB, was den Fortbestand ihrer alten Verträge für den Zeitraum eines Jahres sicherte.

Der Vorschlag zur Gestaltung eines aktiven Sozialplans in Form von Eingliederungszuschüssen kam vom örtlichen Gewerkschaftssekretär, der durch den Verwaltungsausschuss des örtlichen Arbeitsamtes über Maßnahmen gemäß §§ 254ff. SGB III informiert war. Der Insolvenzverwalter nahm den Vorschlag einer Aktivierung des Sozialplans bereitwillig auf, da er hierin die Möglichkeit sah, die Lohnkosten zu senken und somit der Insolvenzmasse einen größeren Gewinn als unter normalen betrieblichen Umständen zufließen zu lassen. Durch die Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen konnte ein Ausgleich für die Ablösung von Drittrechten durch den Kaufpreis erfolgen. Die weiteren Verhandlungen mit dem Landesarbeitsamt erfolgten ausschließlich über einen Mitarbeiter des Insolvenzverwalters. Betriebsrat und Gewerkschaft wurden über den Stand der Entwicklungen direkt benachrichtigt. Insolvenzverwalter, Betriebsrat und Gewerkschaft einigten sich darauf, die Aussicht auf mögliche Lohnkostenzuschüsse vorerst geheim zu halten. Weder die örtliche Presse noch die Belegschaft wurden über die mögliche Ausgestaltung des Sozialplans nach §§ 254ff. SGB III informiert. Hierdurch sollte vermieden werden, dass die drei Standorte an ein Unternehmen übergehen, das einzig an den Lohnkostenzuschüssen interessiert war. Weiterhin musste ausgeschlossen werden, dass der Übernehmer lediglich die Absicht verfolgte, die Konkurrenz aufzukaufen, um sie danach stillzulegen. Über mögliche Übernehmer stellte die Gewerkschaft eigene Recherchen an. Erste Informationen über einen potenziellen Übernehmer gab es im November 1998, erste Kontakte im Januar 1999. Die offizielle Betriebsübernahme erfolgte am 1.4.1999. Der Übernehmer gilt als branchenfremd.

Am 4.3.1999 wurde neben einem bereits im September 1998 abgeschlossenen Sozialplan „Entlassungen“ ein Sozialplan „Eingliederungsmaßnahmen“ in Höhe von 3 Mio. DM unterzeichnet. Laut Bewilligungsbescheid des Landesarbeitsamtes werden die zu erbringenden

Lohnkostenzuschüsse (2 Mio. DM) in zwölf gleichen Monatsbeträgen an den Unternehmer gezahlt.

Beschäftigungssicherung durch Lohnkostenzuschuss

Für die 230 im Betrieb verbleibenden Mitarbeiter wurden vom zuständigen Landesarbeitsamt Lohnkostenzuschüsse nach §§ 254ff. SGB III bewilligt. Sowohl die örtliche Arbeitsverwaltung als auch das Landesarbeitsamt waren hinreichend mit dem Instrumentarium §§ 254ff. SGB III vertraut. Sämtliche Verhandlungen mit dem Insolvenzverwalter verfolgten das Ziel, einer schnellen Übernahme des Betriebes den Boden zu bereiten.

Die Maßnahmen bestehen einzig in Lohnkostenzuschüssen für die übernommenen 230 Mitarbeiter. Die Zuschüsse sind personenbezogen und werden vom zuständigen Landesarbeitsamt in Höhe von 2 Mio. DM für die Laufzeit von einem Jahr, beginnend ab dem 1.4.1999, an den Unternehmer gezahlt. Der monatliche Auszahlungsbetrag beträgt 166.666,67 DM. Alle drei Standorte werden fortgeführt. Arbeitsmarktbezogene Fördermaßnahmen für die 42 Mitarbeiter, die nicht übernommen werden konnten, sind nicht geplant.

Die Rolle der Arbeitsverwaltung

Die Rolle der örtlichen Arbeitsverwaltung muss als bedeutend eingeschätzt werden, da diese – seitens des Landesarbeitsamt hinreichend über die Möglichkeit der Bewilligung von Zuschüssen gemäß §§ 254ff. SGB III informiert – den zuständigen Gewerkschaftssekretär über die Zweckmäßigkeit des Instrumentariums in Kenntnis setzte. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung wird von allen Beteiligten als informativ und kooperativ bezeichnet. Zwischen den örtlichen Arbeitsämtern, die für die drei Standorte zuständig waren, bestand während des gesamten Verhandlungszeitraums ein Informationsaustausch. Das für die Förderung zuständige Landesarbeitsamt wurde lediglich über die anstehenden Maßnahmen in Kenntnis gesetzt.

Ergebnisbilanz

Durch den persönlichen Einsatz des Insolvenzverwalters und die Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen nach §§ 254ff. SGB III konnten alle drei Standorte fortgeführt werden. Für 230 Mitarbeiter erfolgte eine Weiterbeschäftigung.

Der Unternehmer wird als „aktiv“ eingeschätzt. Im Gegensatz zu den geringen Forschungsaktivitäten der Vergangenheit ist die neue Geschäftsleitung bemüht, neue Produktlinien zu entwerfen. Vor dem Hintergrund einer neuen gesetzlichen Verordnung, die für Benzinbehälter an Tankstellen eine doppelte Ummantelung sowie die Installation einer Kontrollflüssigkeit vorsieht, kam es in den vergangenen Monaten zu einer erheblichen Steigerung der Auftragslage bei der Fa. Seier. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass sich die Situation des Unternehmens weiter stabilisieren wird, so dass in der nächsten Zeit nicht mit erneutem Personalabbau zu rechnen ist.

Über den Verbleib der vom Personalabbau betroffenen 42 Mitarbeiter, die keine Förderung gemäß §§ 254ff. SGB III erhielten, bestehen keine Informationen.

Bewertung

Die Förderungsmöglichkeit der Sozialplanzuschüsse wurde im vorliegenden Fall in einer sehr ungewöhnlichen Weise genutzt. Dabei ist nicht in Frage zu stellen, dass die Förderung auch in Form von Einstellungszuschüssen an einen neuen Arbeitgeber geleistet werden kann. Nur erfolgt diese Förderung im Normalfall so, dass eine Mehrzahl von Arbeitgebern Einstellungszuschüsse erhalten, damit von Arbeitsplatzverlust betroffene Arbeitnehmer zu diesen Arbeitgebern „hingehen“ können. In diesem Fall jedoch erhielt ein einzelner neuer Arbeitgeber die Zuschüsse, damit er zu den Arbeitnehmern „kommt“ und den Betrieb übernimmt. Da den Arbeitnehmern so der Weg über den Arbeitsmarkt erspart blieb, haben sie von der Förderung, die ihnen zuteil wurde, wenig oder nichts gemerkt.

Insofern diente die Förderung überwiegend betrieblichen Interessen, was nach dem Gesetzeswortlaut ausgeschlossen ist. Auch war für die Arbeitnehmer, für die die Förderung gewährt wurde, nach der Veräußerung des Unternehmens und dem Erhalt der Arbeitsplätze der Anlass für den Abschluss eines Sozialplans und damit auch der Anknüpfungspunkt für eine Förderung nach § 254 SGB III entfallen. Zugleich zeigt sich an dieser Konstellation aber auch das Dilemma, in dem die proaktive Arbeitsförderung im Grenzfall der Insolvenz steht: Die Betriebe der Seier-Gruppe schließen zu lassen und die betroffenen Arbeitnehmer mit zweifellos geringeren Erfolgsaussichten anderen Betrieben durch Lohnkostenzuschüsse anzubieten wäre zweifelsfrei zulässig gewesen.

Der Fall der Fa.Seier zeigt, wie wichtig es für insolvente Unternehmen ist, dass ein Insolvenzverwalter mit Weiterführungsabsichten zur Abwicklung des Verfahrens bevollmächtigt wird. Jedoch stellt das Beispiel Seier einen Sonderfall dar, da die Fortführung des Unternehmens auch stark dadurch begünstigt wurde, dass der Betrieb innerhalb der Region eine marktführende Rolle einnahm und ein weitreichendes „Know-how“ bei den Mitarbeitern vorhanden war. Sowohl von Lieferanten- als auch von Kundenseite bestand ein großes Interesse an einer Fortführung des Unternehmens, wodurch die Auftragslage weitgehend gesichert werden konnte.