

Sozialplanzuschüsse ersetzen Struktur-Kurzarbeit:

Qualifizierungsgesellschaft bei der Insolvenz eines Kleinbetriebs

aus: Knuth, Matthias (Hg.) (2001): Sozialplanzuschüsse in der betrieblichen Praxis und im internationalen Vergleich von Instrumenten des Beschäftigtentransfers. IAB-Projektbericht 10-508, 76–82

Kurzportrait

Die zentrale Betriebsstätte der Bäckerei Müller lag in einer Kleinstadt im Umland von Bremen. Es handelte sich um einen Kleinbetrieb mit drei Betriebsstätten, in denen an verschiedenen Standorten produziert wurde, und sechs Filialen, die lediglich als Verkaufsstellen betrieben wurden. In den Produktionsstätten wurden Back- und Konditoreiwaren von ausgebildeten Fachkräften hergestellt. Nachdem eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft keine Sanierungschance für das Unternehmen Müller gesehen hatte, wurde am 11.12.1998 ein Antrag auf Insolvenz gestellt. Die 40 Beschäftigten, von denen sich fünf in der Ausbildung befanden, erhielten zunächst für einen Zeitraum von 2,5 Monaten Insolvenzgeld. Die Mehrzahl von ihnen wurde von den neuen Inhabern bzw. Nachmietern der Verkaufsstellen übernommen, die verbleibenden 14 Personen (davon 5 Auszubildende) gingen zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung in eine Auffanggesellschaft über, die mit Zuschüssen nach §§ 254ff. SGB III finanziert wurde.

Im untersuchten Unternehmen gab es keinen Betriebsrat. Das führte zu der außergewöhnlichen Situation, dass mit allen Beschäftigten einzeln Vereinbarungen geschlossen wurden, die als Interessenausgleich sowie Sozialplan angesehen wurden.

Das Unternehmen

Der alleinige Inhaber der Firma war Herr Müller, gelernter Bäckermeister, der in der Backstube der zentralen Betriebsstätte mitarbeitete. Nachdem er sich im Jahre 1991 zunächst nur mit einem Geschäft selbständig gemacht hatte, wurde das Unternehmen in den darauffolgenden Jahren, verstärkt ab 1995, durch Anpachtung von Filialgeschäften auf zuletzt neun Betriebsstätten vergrößert. Der jährliche Umsatz lag nach der Expansion bei ca. 2 Millionen DM. Bereits in den Jahren vor der Insolvenz kam es immer wieder zu wirtschaftlichen Krisen, so dass Löhne und Gehälter verspätet gezahlt wurden. Trotzdem wurden keine Entlassungen durchgeführt, denn der nötige Personalabbau erfolgte durch Eigenkündigung. Bei Bedarf wurde dann wieder eingestellt. Die Anzahl der Beschäftigten stieg auf zuletzt 40 an, darunter fünf Auszubildende zur/m Bäcker(in) und zur Bäckerei-Fachverkäuferin sowie zwölf geringfügig Beschäftigte. Die Mehrzahl der Beschäftigten war – teilweise auch ohne entsprechende Ausbildung – im Verkaufsbereich tätig.

Das Betriebsklima wird im Rückblick als gut und kollegial eingeschätzt, die Beziehungen zum Inhaber selbst eingeschlossen. Obwohl die Beschäftigten an verschiedenen Standorten

arbeiteten, kannten sich alle untereinander, und es gab ein betriebliches Zusammengehörigkeitsgefühl. Die Belegschaft ist nicht gewerkschaftlich organisiert, was in dieser Branche nicht ungewöhnlich ist. Der Nutzen einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wird von den ehemals bei Müller Beschäftigten als sehr gering eingestuft. Die folgende Aussage eines Bäckers gibt die Stimmungslage wieder: "Man zahlt Beiträge und was machen die damit? Bei der IG Metall mag das etwas anderes sein, aber unsere Betriebe sind einfach zu klein." Aufgrund der fehlenden gewerkschaftlichen Organisation der Belegschaft gab es in dem Unternehmen auch keinen Betriebsrat, der die Beschäftigteninteressen im Insolvenzverfahren, in Sozialplanverhandlungen bzw. auch schon im Vorfeld der Insolvenz hätte vertreten können.

Hintergründe und Strategien der Personalanpassung

Ursachen der Insolvenz

In den vergangenen Jahren vollzog sich in der gesamten Bäckereibranche ein starker Konzentrationsprozess, der Bäckereien ohne oder mit wenigen Filialbetrieben kaum eine Überlebenschance ließ. Diese Entwicklung führte auch im untersuchten Betrieb zu der Entscheidung, zu expandieren und ständig neue Filialen zu eröffnen. Allerdings fiel dabei die Wahl auf wenig ertragreiche Standorte. Außerdem wurde die Logistik mangelhaft entwickelt. Insgesamt wurde die Expansion nicht konsequent genug betrieben. Aufgrund einer unzureichenden Eigenkapitalbasis blieb die Bäckerei Müller mit neun Geschäften zu klein: Nach Branchenmeinung sind mindestens 20 Geschäfte notwendig, um auf den Konzentrationsprozess in der Branche adäquat zu reagieren und profitabel arbeiten zu können. Die Filialen der Bäckerei Müller erreichten in der Mehrzahl den als erforderlich geltenden Mindestumsatz von 400.000 DM im Jahr nicht, so dass von Beginn der Filialisierung an Verluste zu verzeichnen waren. Da bereits die Investitionen mit Bankkrediten finanziert und keine weiteren Kredite bewilligt wurden, konnten diese Verluste auch nicht über Fremdkapital aufgefangen werden.

Eine weitere Ursache für die Krise, die letztlich zur Insolvenz führte, lag in der Anwendung veralteter Produktionstechniken; der notwendige Schritt von der handwerklichen zur industriellen Produktion wurde nicht getan.

Formen und Instrumente des Personalabbaus

Da die Krisensituation, die zur Insolvenz führte, schon im Vorfeld für die Beschäftigten erkennbar war, verließen einige von ihnen den Betrieb bereits in den letzten Monaten davor. Diese Fluktuation führte immer wieder zu einem akuten Personalmangel, der durch den Inhaber und seine Familienangehörigen sowie kurzfristig eingestellte 630-DM-Kräfte aufgefangen wurde. Diese Beschäftigten verfügten in der Regel nicht über die notwendige Ausbildung und Erfahrung, auf deren Grundlage eine Umsatzsteigerung hätte erreicht und die Insolvenz hätte vermieden werden können.

Der Insolvenzverwalter sowie der Träger der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen haben bereits in vorangegangenen Insolvenzfällen zusammengearbeitet und verfolgten in dem vorliegenden Fall eine ähnliche Strategie wie in denjenigen, die sie bereits früher gemeinsam abgewickelt haben. Ihr vorrangiges Ziel lag darin, möglichst viele Arbeitsplätze durch den Verkauf der Filialen zu erhalten. In einem weiteren Schritt ging es darum, die verbleibenden Be-

schäftigten zu qualifizieren und sie beim Übergang in eine neue Beschäftigung zu begleiten; so sollte vermieden werden, dass jemand von ihnen arbeitslos wurde. Während der Antrag auf Insolvenzeröffnung lief, wurden alle Geschäfte aufrechterhalten und ihr Verkauf bzw. die Übergabe an neue Pächter organisiert. Dies gelang bis auf zwei Filialen, die wegen ihres extrem unterdurchschnittlichen Umsatzes geschlossen wurden. Da die Filialen zum großen Teil mit Personal übernommen wurden, konnten 50% der Beschäftigungsverhältnisse (ausgenommen geringfügige Beschäftigung) erhalten werden.

Diejenigen, deren Anschlussbeschäftigung während des Insolvenzantragsverfahrens nicht gesichert werden konnte, wurden in den Betriebsversammlungen mit der Tatsache konfrontiert, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der Stilllegung des "Restbetriebs" gekündigt wird. Da der Insolvenzverwalter es ablehnte, den Betrieb nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens weiterzuführen – das Risiko des finanziellen Verlustes erschien ihm als zu groß – wurden alle Mitarbeiter(innen) ab diesem Zeitpunkt von der Arbeit freigestellt; hiermit ging die Einstellung der Lohnzahlungen einher.

Interessenausgleich und sozialplanähnliche Einzelvereinbarungen

Der Insolvenzantrag der Firma Müller wurde am 11.12.1998 gestellt und der spätere Insolvenzverwalter am selben Tag zum Sequester ernannt. Während des Antragsverfahrens wurde zunächst versucht, zum 1.3.1999 Käufer bzw. neue Mieter für die Filialen zu finden. In dieser Zeit erhielten die Beschäftigten Insolvenzgeld und nutzen die Möglichkeit, sich bei den übernehmenden Bäckereien bzw. anderweitig zu bewerben. 50% des Personals – die geringfügig Beschäftigten nicht mitgerechnet – gelang dieser Übergang.

Im Dezember 1998 wurde eine Betriebsversammlung abgehalten, in deren Verlauf die Beschäftigten über die bevorstehende Insolvenz und die für sie daraus resultierenden Folgen informiert wurden. Da es im Betrieb keinen Betriebsrat gab und der Inhaber weder über den Ablauf eines Insolvenzverfahrens informiert war noch Kenntnisse über mögliche Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik hatte, wurde die Betriebsversammlung inhaltlich vom Insolvenzverwalter gestaltet. Der Leiter der Arbeitsmarkt-Agentur, der die späteren Maßnahmen durchführen sollte, wurde in die Beratungen während der Betriebsversammlung direkt einbezogen. Die zweite, im Februar 1999 stattfindende Betriebsversammlung wurde in der gleichen Konstellation durchgeführt. Hier wurde die gesamte Konzeption inklusive der geplanten Maßnahmen der Belegschaft vorgestellt. Abfindungen standen nicht zur Diskussion, da hierfür keine finanziellen Ressourcen bereit standen.

Da es keine kollektive Vertretung der Belegschaftsinteressen durch einen Betriebsrat gab und die Beschäftigten selbst nur sehr wenig über Sozialpläne oder Sozialplanmaßnahmen wussten, gab es praktisch keinerlei Verhandlungen zwischen Insolvenzverwalter, Inhaber und Mitarbeiter(innen). In der Betriebsversammlung wurden die vorbereiteten, "Interessenausgleich" und "Sozialplan" genannten Dokumente inhaltlich erläutert und allen Beschäftigten gleich zur Unterschrift vorgelegt. Der einzelvertragliche Abschluss derartiger Vereinbarungen ist ein funktionales Äquivalent zu kollektivvertraglichen Regelungen; diese Lösung kann von solchen Betrieben gewählt werden, in denen es aufgrund des Fehlens einer betrieblichen Interessenvertretung nicht möglich ist, einen regelrechten Sozialplan abzuschließen. Alternativen

oder Gegenstrategien wurden von den Beschäftigten nicht diskutiert, und es fehlte ihnen auch der nötige Organisationsrahmen, um solche Strategien entwickeln und durchsetzen zu können.

In den erwähnten sozialplanähnlichen Vereinbarungen verpflichteten sich die Arbeitnehmer(innen), einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben sowie einen auf drei Monate befristeten Arbeitsvertrag mit der Arbeitsmarkt-Agentur abzuschließen. Für die Betroffenen war wichtig, dass sie das Angebot erhielten, einen sicheren Partner als neuen Arbeitgeber zu haben, der ihnen für weitere drei Monate ihr Gehalt garantierte. Über den Ablauf und die Inhalte der Maßnahmen wussten die Mitarbeiter(innen) zu diesem Zeitpunkt wenig; insofern war das Angebot, durch die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die eigene Situation am Arbeitsmarkt zu verbessern, nicht ausschlaggebend für die Annahme von Interessenausgleich und Sozialplan.

Der Antrag auf Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen wurde vom Insolvenzverwalter gestellt. An den Beratungen im Landesarbeitsamt nahmen der Firmeninhaber und der Vertreter der Arbeitsmarktagentur teil, die die Fördermaßnahmen durchführen sollte. Im Februar 1999 wurde der Vorabbescheid erteilt, im April 1999 folgte der endgültige Bewilligungsbescheid.

Aktive Arbeitsförderung

Instrumente und Finanzierung

Auf Anraten des Insolvenzverwalters, der bereits in ähnlichen Fällen Erfahrungen mit Sozialplanmaßnahmen gemacht hatte, wurden Fördermittel nach §§ 254ff. SGB III beantragt. Für eine Finanzierung über Struktur-KuG reichten die Mittel des Unternehmens ohnehin nicht aus. Es wurde eine Auffanggesellschaft gegründet mit Überbrückungsarbeitsverhältnissen und gezielter Fort- und Weiterbildung. Ziel war es, eintretende Arbeitslosigkeit zu verhindern und eine möglichst ununterbrochene Erwerbstätigkeit bzw. Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ebenfalls sollten die begonnenen Ausbildungsverhältnisse in einem neuen Ausbildungsbetrieb beendet werden, hierzu erhielten die Ausbildungsbetriebe 50% der Ausbildungskosten. Dies machte einen erheblichen Anteil der Gesamtsumme der Zuschüsse nach §§ 254ff. SGB III aus.

Das Unternehmen beteiligte sich an den Gesamtkosten der Auffanggesellschaft mit 50.000 DM, dies bedeutet das Maximum nach den Vorschriften des Gesetzes über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren, wonach höchstens ein Drittel der für die Verteilung an die Konkursgläubiger zur Verfügung stehenden Insolvenzmasse für Forderungen aus dem Sozialplan verwendet werden dürfen. Die Eigenbeteiligung betrug knapp ein Drittel der Gesamtkosten von knapp 12.000 DM pro Teilnehmer und bestand vollständig aus liquiden Mitteln.

Träger, Organisation, Inhalte

Träger der gegründeten Auffanggesellschaft, bei der alle 14 ehemals Beschäftigten, die zum 1.3.1999 noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden hatten, einen befristeten Arbeitsvertrag erhielten, war eine Agentur für aktive Arbeitsmarktpolitik, die als solche seit 1998 tätig ist. Diese regional tätige Agentur führt neben Sozialplanmaßnahmen, welche den Schwerpunkt bilden, auch weitere Trainingsmaßnahmen als Bildungsträger direkt in Kooperation mit regi-

onalen Arbeitsämtern bzw. dem Landesarbeitsamt durch. Die Maßnahmen werden mit freien Mitarbeitern, ausgebildeten Psychologen und Therapeuten, durchgeführt. Die Arbeitsmarktagentur wurde durch den Insolvenzverwalter in den Fall einbezogen, da bereits in ähnlichen Fällen eine Kooperation zwischen beiden bestand. In diesen Fällen wurden verschiedene Aufanglösungen entwickelt, jeweils orientiert an der Finanzlage des Unternehmens: Reichen die Eigenmittel aus, wird das Konzept direkt mit dem regionalen Arbeitsamt aus der Insolvenzmasse heraus entwickelt, bei mangelnden finanziellen Ressourcen werden Sozialplanzuschüsse zur Abdeckung der Maßnahmekosten beantragt.

Die geförderten Trainingsmaßnahmen waren insgesamt auf einen Zeitraum von drei Monaten angelegt und umfassten verschiedene Elemente, welche aufeinander aufbauten. Der erste etwa dreiwöchige Teil diente zur Orientierung in bezug auf persönliche und berufliche Situation, Feststellung der Leistungsfähigkeit und Erstellung von individuellen Eingliederungsplänen. An dieser Orientierungsmaßnahme haben neun Personen teilgenommen. Die Teilnehmer wurden individuell beraten und konnten so entscheiden, welche betrieblichen Bildungsmaßnahmen für sie in Frage kamen. Es folgten drei Eingliederungsphasen mit jeweils einer Dauer von drei Wochen zu verschiedenen Schlüsselqualifikationen, einschließlich Bewerbungstraining, sowie zusätzlichen Qualifizierungen nach individuellem Bedarf. Die letzte Phase umfasste schwerpunktmäßig betriebliche Einarbeitungen, Fortbildungen und Praktika. Auch nach Ablauf der Auffanggesellschaft war eine Nachbetreuung durch die Arbeitsmarktagentur für weiterführende Fragen und Probleme möglich, wovon einzelne Betroffenen auch Gebrauch machten. – Den fünf Auszubildenden wurde durch die Sozialplanzuschüsse die Beendigung der Ausbildung ermöglicht, aber sie haben nicht an den Kursen teilgenommen.

Akzeptanz durch die Belegschaft

Zunächst hatten die Beschäftigten der Firma Müller keine Vorstellungen über die Auffanggesellschaft und die dort durchzuführenden Maßnahmen. Sie akzeptierten diese Lösung mangels Alternative, hier waren sie zumindest für drei weitere Monate finanziell abgesichert. Ein Problembewusstsein für ihre Lage als Betroffene im Konkurs, den Verlust des Arbeitsplatzes und die daraus resultierenden Folgen für ihren weiteren beruflichen Werdegang, fehlte zunächst bei allen. Daraus erklärt sich, dass ebenso wenig die Einsicht in Notwendigkeit oder Nutzen von Trainingsmaßnahmen gegeben war. Im Laufe der Orientierungsphase änderte sich allerdings diese Haltung, und alle beurteilen die geförderten Maßnahmen in der Auffanggesellschaft im Rückblick positiv. Besonders hervorgehoben wird das Bewerbungstraining, mit Fragen zur Bewerbung und Präsentation der eigenen Fähigkeiten hatte sich die Mehrzahl lange nicht beschäftigt. Als sehr hilfreich bewertet wurden die umfangreichen Kontakte, die über die Agentur hergestellt werden konnten, sowie die Beratung über individuelle Fördermöglichkeiten nach dem SGB III, wodurch einige in Umschulungen übergingen. Hierzu ein Betroffener: "Er (der Trainer) hat Vielen Ziele gegeben, über die sie alle nie nachgedacht hätten. ... auch Sachen, über die sie dachten, da kämen sie nie dran, da seien sie überhaupt nicht qualifiziert genug." Die Zufriedenheit mit der Förderung zeigt sich auch daran, dass niemand die Maßnahme vorzeitig abgebrochen hat.

Rolle der Arbeitsverwaltung und regionale Kooperation

Der Antrag auf Zuschüsse nach §§ 254ff. SGB III sowie die Beratungen und Gespräche hierzu lagen in der Verantwortung des Insolvenzverwalters unter Mitarbeit des Trägers der durchzuführenden Maßnahmen. Hier wurde an bestehende Kontakte aus früheren Fällen angeknüpft. Der erstellte Maßnahmenplan wurde ohne Korrekturen durch das Landesarbeitsamt akzeptiert, und ein Bewilligungsbescheid konnte zügig erteilt werden. Die Kooperation zwischen den drei Beteiligten sowie dem Unternehmen erfolgte problemlos.

Das regionale Arbeitsamt wurde erst bei Antrag auf Insolvenzeröffnung in den Fall mit einbezogen. Die von der Agentur einzelnen Teilnehmern vorgeschlagenen Maßnahmen wurden alle durch das Arbeitsamt anerkannt, dies umfasste auch umfangreichere Bildungsmaßnahmen wie z.B. Umschulungen, deren Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit sich erst im Verlauf der Beratungen herausstellten.

Die Arbeitsmarktagentur, die im vorliegenden Fall als Träger der Maßnahmen auftrat, verfügt über umfangreiche Kontakte in der Region. Kooperationen mit anderen Bildungsträgern, der Arbeitsverwaltung sowie einzelnen Arbeitgebern erleichtern die Beratung von Betroffenen und erhöhen die Erfolgchancen bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ergebnisbilanz

Durch den Verkauf der Mehrzahl der Filialen, bei dem das Personal in der Regel mit übernommen wurde, hat die Mehrheit der ehemals 40 Beschäftigten der Firma Müller ein neues Arbeitsverhältnis aufnehmen können ohne überhaupt arbeitslos zu werden. Die verbleibenden 14 Beschäftigten, von denen fünf in der Ausbildung waren, konnten in die Auffanggesellschaft übernommen werden, so dass auch diese nicht arbeitslos wurden. Orientierungsphase und Trainingsmaßnahmen konnten erfolgreich abgeschlossen und die individuellen Eingliederungspläne zum größten Teil umgesetzt werden. Zum Abrechnungszeitpunkt 15.6.1999 lässt sich folgendes Bild zeichnen:

in Arbeit vermittelt	4
in betrieblicher Fortbildung	3
in Ausbildung	5
arbeitslos	2
Summe	14

Die noch nicht Vermittelten stehen weiterhin in Kontakt mit der Arbeitsmarktagentur und werden bei Bedarf auch weiter beraten.

Bewertung

Der vorliegende Fall zeigt eindringlich, wie das Instrument der Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen in Insolvenzfällen dazu eingesetzt werden kann, die Übernahme des insolventen Unternehmens oder von Teilen des Unternehmens zu unterstützen. Dadurch dass mit Abschluss der Aufhebungsverträge die Arbeitsverhältnisse gleichzeitig mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens endeten, entfiel die Problematik, welche sich aus § 613a BGB ergibt. Es bestehen keinerlei Ansprüche wie Lohnzahlungen oder Kündigungszeiten gegenüber dem alten Arbeit-

geber, die dann von einem Käufer des Unternehmens übernommen werden müssten und die Verkaufsverhandlungen erschweren würden. Auf diesem Weg können in Insolvenzverfahren Arbeitsplätze erhalten werden, die dann in der Regel mit den alten Arbeitskräften wieder besetzt werden.

Die Minderheit der Arbeitskräfte, die nicht übernommen werden konnten, fanden bis auf zwei unmittelbar eine neue Perspektive. Besonders hervorzuheben ist, dass es durch den Einsatz von Sozialplanzuschüssen ermöglicht wurde, die durch die Insolvenz gefährdeten Ausbildungsverhältnisse fortzuführen.