

Arbeitsrecht: Unternehmen in der Insolvenz

Im Rahmen einer Kooperation mit der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb, die sich an Betriebsräte und Gewerkschafter richtet, berichten wir an dieser Stelle vorab über aktuelle Beiträge und Diskussionen zu Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Die Pleite der Arcandor-Tochter Karstadt und die Hängepartien von Opel, Schaeffler und Porsche haben deutlich gemacht: Auch vermeintlich erfolgreiche Unternehmen sind nicht vor Insolvenz gefeit. Über den Ablauf eines Insolvenzverfahrens und seine Auswirkungen auf die individuellen Rechte der Beschäftigten wie auch der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates schreibt der Fachanwalt für Arbeitsrecht Ingo Hamm in der Juli/August-Ausgabe der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb.

»Wenige Fehlentscheidungen nur des Managements oder ein nicht zu den eigenen Träumen passende gesamtwirtschaftliche Entwicklung« reichen aus, um ein Unternehmen an den Rand des Abgrunds zu führen, schreibt Hamm. Auslöser für eine Insolvenz ist »entweder die Überschuldung des Arbeitgebers oder dessen (drohende) Zahlungsunfähigkeit«. Für die Beschäftigten mache das »keinen Unterschied«. Eingeleitet wird das Verfahren durch einen Antrag, den die Geschäftsführung selbst oder die Gläubiger des Unternehmens stellen.

Das Verfahren verfolgt zwei Ziele: Einerseits soll der Mangel »gerecht« verteilt werden, andererseits soll es durch Befreiung von einem Teil der Lasten, die Chance zu einer Weiterführung des Unternehmens eröffnen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben grundsätzlich unverändert bestehen. Allerdings ist nicht immer klar, wer bei Eröffnung des Verfahrens sein Ansprechpartner ist – der Geschäftsführer der Insolvenzverwalter. Dies hängt von den Kompetenzen des letzteren ab, die je nach konkretem Verfahrensgang variieren können. Hat der alte Geschäftsführer einen Sozialplan unterschrieben, obwohl das Gericht diese Zuständigkeit in die Hände des Insolvenzverwalters gelegt hat, ist die Vereinbarung unwirksam. Damit der Betriebsrat feststellen kann, welche konkreten Befugnisse der Verwalter hat, besitzt er Anspruch auf Vorlage des Bestellungsbeschlusses.

Individualrechtlich bleiben alle Arbeitsverträge zunächst unverändert gültig. Der Insolvenzverwalter kann jedoch Beschäftigte, deren Arbeitsleistung er nicht mehr benötigt, noch vor der Kündigung freistellen. Theoretisch bleiben dadurch die Ansprüche auf Entgelt unangetastet, »praktisch handelt es sich dabei aber um nachrangige Forderungen, die selten befriedigt werden«, schreibt Hamm.

*Arbeitsrecht im Betrieb – Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder.
Erscheinungsweise: monatlich. Bezug und Probeabo: www.aib-web.de*

<https://www.jungewelt.de/artikel/127287.arbeitsrecht-unternehmen-in-der-insolvenz.html>