

**DIE STIMMEN
DER ARBEITNEHMER IN
INSOLVENZFÄLLEN
STÄRKEN**

LEITFADEN UND EMPFEHLUNGEN
„NOCH IMMER MEHR DEMOKRATIE
AM ARBEITSPLATZ NÖTIG“



**DIE STIMMEN
DER ARBEITNEHMER IN
INSOLVENZFÄLLEN
STÄRKEN**

LEITFADEN UND EMPFEHLUNGEN
„NOCH IMMER MEHR DEMOKRATIE
AM ARBEITSPLATZ NÖTIG“

Brüssel, August 2019



INHALTSVERZEICHNIS

1	KONTEXT – DIE NEUE RICHTLINIE ÜBER PRÄVENTIVE RESTRUKTURIERUNG	5
1.1	Das wichtigste Resultat der Richtlinie	5
1.2	Die Position des EGB zur Richtlinie: Noch immer mehr Demokratie am Arbeitsplatz nötig	5
1.3	Das Ziel dieser Richtlinie	7
2	DER GEIST DER RICHTLINIE STELLT PRÄVENTIONSMASSNAHMEN INS ZENTRUM	8
2.1	Frühwarnsysteme - ein nützliches Instrument, um eine finanzielle Krise zu erkennen	9
2.2	Unterstützung für Arbeitnehmervertreter bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Situation	10
2.3	Gegenstände einer präventiven Restrukturierung	11
3	DEN INTERESSEN DER ARBEITNEHMER ENTSPRECHEN	11
3.1	Forderungen von Arbeitnehmern müssen während präventiver Restrukturierungen geschützt werden	11
3.2	Wenn die Arbeitnehmerforderungen nicht ausgeschlossen sind – eine bevorrechtigte Klasse von Gläubigern sein	12
3.3	Präventive Restrukturierung – Durchführung auf Antrag der Beschäftigten hin	13
3.4	Die (verpflichtende) Bestellung des Verwalters	13
3.5	Arbeitnehmerrechte dürfen von einer präventiven Restrukturierung nicht beeinträchtigt werden	14
3.6	Einrichtung des Gläubigerausschusses mit Arbeitnehmervertretern	14
3.7	Möglicher Inhalt von Schulungen für Arbeitnehmervertreter	16
3.8	Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen	16
3.9	Schutz der Forderungen von Arbeitnehmern bei notwendiger Zwischenfinanzierung	17
3.10	Annahme von Restrukturierungsplänen – das Stimmrecht von Arbeitnehmern und ihren Vertretern	17
3.11	Bestätigung von Restrukturierungsplänen durch Behörden	18
3.12	Vermeidung von Missbrauch und taktischen Insolvenzen	18
3.13	Möglichkeit von Rechtsbehelfen	19
4	EINBEZIEHUNG VON ARBEITNEHMERVERTRETERN – EMPFEHLUNGEN	19
4.1	Laufende Beobachtung der finanziellen Situation auf Unternehmensebene	19
4.2	Ein Frühwarnsystem einrichten	20
4.3	Analyse verschiedener Arten von Daten	20
4.4	Einen Dialog zur finanziellen Situation mit der Unternehmensleitung anknüpfen	21
4.5	Zusammenarbeit mit Experten	21
4.6	Einen geeigneten Beauftragten für die Insolvenz/präventive Restrukturierung finden	22
4.7	Beschäftigte können dem Beauftragten ihr eigenes Fachwissen bereitstellen	23
4.8	Die Rolle des Aufsichtsrats	23
4.9	Alternativen – Fortsetzung der Unternehmensaktivitäten durch Mitarbeiter-Buyout	24
5	ZENTRALE FAZITS UND ZUSAMMENFASSUNG	24

1. CONTEXT – DIE NEUE RICHTLINIE ÜBER PRÄVENTIVE RESTRUKTURIERUNG

Im Januar 2019 verabschiedeten der Europäische Rat, das Parlament und die Kommission die EU-Rahmenrichtlinie über präventive Restrukturierungsrahmen, die im Juni 2019 veröffentlicht wurde.¹ Mit diesem Vorgehen möchte die EU eine ‚präventive Restrukturierung‘ als verpflichtendes Instrument einführen und die Insolvenzgesetze und -maßnahmen in allen Mitgliedstaaten harmonisieren. Diese haben nun eine Frist von rund zwei Jahren, um die Richtlinie in nationale Rechtsvorschriften umzusetzen.

Ziel dieser Richtlinie ist es, „zum reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts beizutragen und Hindernisse für die Ausübung von Grundfreiheiten, etwa des freien Kapitalverkehrs oder der Niederlassungsfreiheit, zu beseitigen [...]“. Diese Hindernisse resultieren größtenteils aus Unterschieden zwischen nationalen Vorschriften und Verfahren für die präventive Restrukturierungs- und Insolvenzverfahren.

Die Richtlinie bezweckt, diese Hindernisse zu beseitigen, und stellt einen Rechtsrahmen für die Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen bereit, indem gewährleistet werden soll, dass bestandsfähige Unternehmen und Unternehmer, „*die in finanziellen Schwierigkeiten sind, Zugang zu wirksamen nationalen präventiven Restrukturierungsrahmen haben, die es ihnen ermöglichen, ihren Betrieb fortzusetzen, [...] ohne dass die Grundrechte und Grundfreiheiten der Arbeitnehmer beeinträchtigt werden*“ (wie es ganz am Anfang der Richtlinie in Rubrum 1 des Textes heißt).

Dass die Richtlinie Wert auf die Nichtbeeinträchtigung von Arbeitnehmerrechten legt, kann von Gewerkschaften und ihren Experten erster Ankerpunkt und Prüfstein in allen Diskussionen und etwaigen Entscheidungen auf nationaler Ebene zu der Frage herangezogen werden, wie die Richtlinie in nationale Rechtsvorschriften umgesetzt werden soll.

1.1 Das wichtigste Resultat der Richtlinie

In Zukunft wird es für Unternehmen, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, einfacher sein, Maßnahmen zur präventiven Restrukturierung über das Insolvenzverfahren hinaus einzuleiten. So kann etwa ein Moratorium (auch als ‚Aussetzung‘ bezeichnet) für einen Zeitraum von vier bis zwölf Monaten erklärt werden. Während dieser Zeit bestehen Schutz vor Vollstreckungsmaßnahmen durch Gläubiger und keine Pflicht, einen Insolvenzantrag zu stellen. Zwar muss die Unternehmensleitung einen Antrag beim Insolvenzgericht einreichen, anschließend hat sie jedoch Zeit, einen Restrukturierungsplan mit den Gläubigern auszuarbeiten. In bestimmten Fällen kann das Gericht zum Zweck der Überwachung einen Restrukturierungsverwalter bestellen. Eine Restrukturierung ist künftig auch gegen den Willen einzelner Gläubiger oder Gruppen von Gläubigern möglich.

1.2 Die Position des EGB zur Richtlinie: Noch immer mehr Demokratie am Arbeitsplatz nötig

Im Allgemeinen begrüßt der EGB eine Neufassung der Verordnung zu Insolvenzverfahren auf europäischer Ebene. Die EU-Gesetzgeber haben jedoch wiederum eine Chance vertan, die Mitbestimmungsrechte in Restrukturierungs- und Insolvenzverfahren europaweit zu verbessern.²

Die Idee, dass Demokratie nicht am Werkstor endet, ist ein grundlegender Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Über den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen hinaus können Arbeitnehmer und ihre Vertreter mithilfe verschiedener Mitbestimmungsinstrumente bedeutenden Einfluss an ihrem Arbeitsplatz ausüben.³ Alle diese Instrumente dienen dazu,

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32019L1023> am 26. Juni wurde die Richtlinie (EU) 2019/1023 des Europäischen Parlaments und des Rates über präventive Restrukturierungsrahmen, über Entschuldung und über Tätigkeitsverbote sowie über Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz von Restrukturierungs-, Insolvenz- und Entschuldungsverfahren im Amtsblatt veröffentlicht (L 172/18) und trat somit in Kraft. Jetzt beginnt die zweijährige Umsetzungsphase.

2 Siehe die EGB-Position zum abschließenden Trilog zur Richtlinie vom 22.01.2019.
<https://www.etuc.org/en/circular/vote-insolvency-directive-no-another-missed-chance>

3 Siehe den EGB-Beschluss zur Strategie für mehr Demokratie am Arbeitsplatz.
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-strategy-more-democracy-work-0>

die Demokratie am Arbeitsplatz zu verbessern. Sie reichen von Unterrichts- und Anhörungsrechten am Arbeitsplatz über die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung in multinationalen europäischen Firmen bis zur Arbeitnehmervertretung in der Leitung auf oberster Unternehmensebene. Das Konzept der Demokratie am Arbeitsplatz ist keines für ‚Schönwettertage‘ – auch in Krisenzeiten ist es von größerer Bedeutung als jemals zuvor.

Daher ist es ganz wesentlich, den Schutz von Arbeitnehmern vor der Bedrohung der Insolvenz zu verbessern und ihre Position im Insolvenzfall zu stärken, besonders wo das Risiko steigt, dass Unternehmen ihren Verpflichtungen gegenüber ihren Arbeitnehmern nicht mehr nachkommen können.

In Insolvenzverfahren müssen Arbeitnehmer geschützt werden:

- was die Fortführung ihrer Arbeitsverträge angeht;
- durch Gewährleistung, dass die Bedingungen, ob Unternehmen während einer Insolvenz fortgeführt werden können, für sie akzeptabel sind;
- durch die Befriedigung ihrer offenen Forderungen.



Quelle: PCG 2019

Der EGB hat die Gesetzgeber gebeten sicherzustellen, dass (1) die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern gewährleistet wird; (2) die Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer ebenfalls respektiert werden; (3) Arbeitnehmer im Rahmen der Restrukturierungs- und Insolvenzverfahren als bevorrechtigte Gläubiger angesehen werden.

Bisher wurden die Vorschriften in einzelstaatlichen Rechtsrahmen zwischen den Staaten auf unterschiedliche Weise erlassen. Länder mit niedrigem Insolvenzstandard, was Arbeitnehmerrechte angeht, konkurrieren derzeit um die niedrigsten Standards. Die Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten nun weiten Raum, der die Positionen von Arbeitnehmern in einem präventiven Restrukturierungsrahmen deutlich schwächen könnte. Die Endfassung der Richtlinie bietet zugleich einiges an gutem Potenzial hinsichtlich offener Forderungen und Lohnzahlungen von Arbeitnehmern und zielt darauf ab, uneingeschränkten Schutz nach einzelstaatlichem Arbeitsrecht zu gewährleisten. Es gibt jedoch zahlreiche

rechtlich nicht bindende ‚Soll‘-Klauseln in der Richtlinie: So sollten (!) Mitgliedstaaten etwa beschließen können, Gläubigern oder Arbeitnehmervertretern ein Recht auf Einleitung eines Restrukturierungsverfahrens einzuräumen.

1.3 Das Ziel dieser Richtlinie

Die europäische Gewerkschaftsbewegung ist der festen Überzeugung, dass ein gut funktionierender europäischer Insolvenzrahmen mit Fokus auf präventive Restrukturierung zur Sicherung von Beschäftigung und Arbeitnehmerinteressen beitragen kann. Hauptzweck dieser Richtlinie ist freilich, Wirtschaftswachstum und grenzüberschreitende Investitionen zu fördern. Mit diesem Kontext und der wirtschaftsorientierten Motivation im Hinterkopf ist es wichtig, dass die europäische Gewerkschaftsbewegung die mögliche Auswirkung der neuen EU-Richtlinie auf die Rechte europäischer Arbeitnehmer analysiert sowie Umfang und Spielraum für die Umsetzung in nationale Rechtsvorschriften klärt. Im Zuge dessen werden dann Eckpfeiler und Gefahren für die nationale Umsetzung zugunsten der Interessen der Beschäftigten ermittelt. Dieser Leitfaden zeigt einige dieser bereits angesprochenen schwachen ‚Soll‘-Klauseln in der Richtlinie auf und beinhaltet Ideen und Empfehlungen zur Umsetzung der Richtlinie über präventive Restrukturierung in nationale Rechtsvorschriften.

Derartige Problematiken wurden in diesem Projekt unter dem Titel ‚Die Stimme der Arbeitnehmer in Insolvenzfällen stärken‘ 2018/2019 diskutiert, das vom EGB initiiert und von der EU-Kommission finanziert wurde. Als Ergebnis dieses Projekts wurde der folgende Leitfaden für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter konzipiert.

Diese Empfehlungen sollen dabei helfen, die Umsetzung der Richtlinie über präventive Restrukturierung in nationale Rechtsvorschriften zu überwachen und Empfehlungen zu entwickeln, wie mit finanziellen Krisen und Insolvenzen aus Sicht der Beschäftigten umgegangen werden soll.

Im Gegensatz zu EU-Verordnungen sind EU-Richtlinien nicht sofort wirksam und bindend, sondern müssen über nationale Rechtsakte umgesetzt werden, um Wirksamkeit zu erlangen. Es steht den einzelnen Mitgliedstaaten frei zu entscheiden, wie sie die Richtlinien umsetzen. Daher haben sie einen gewissen Handlungsspielraum bei der Umsetzung der Richtlinie. Dies sind die wesentlichen Punkte für die europäische Gewerkschaftsbewegung:

Keine Degradierung!

Das heißt zum einen, dass eine Degradierung der bestehenden Rechtslage und eine Reduzierung von Standards (insbesondere hinsichtlich der Rechte und der Beteiligung der Beschäftigten in den Verfahren) strikt vermieden werden müssen. Wie oben erwähnt, kann dieses Instrument eingesetzt werden, um Schwachstellen in der Richtlinie zu orten, welche die Interessen von Arbeitnehmern auf nationaler Ebene beeinträchtigen können.

Über die Rechtspraxis hinausgehen!

Zum anderen bietet dieser Leitfaden weitere Ideen und konzeptuelle Vorschläge, um mehr zu tun und neue Routinen zu etablieren – über die bestehende Rechtslage hinaus. Unser Anliegen lautet, für die Einführung zusätzlicher Bestimmungen über die Mindestanforderungen hinaus zu kämpfen, welche die Richtlinie festschreibt. (Siehe etwa Kapitel 3.6 und 3.7 und die praktischen Tipps in Kapitel 4.)

Die folgenden Vorschläge wurden über zahlreiche Plattformen gemacht, so etwa einen Fragebogen/eine Umfrage unter den Projektteilnehmern, bei Workshops in Berlin, Amsterdam und Paris sowie in den Arbeitsgruppen der Abschlusskonferenz in Brüssel, bei der sowohl Rechtsexperten als auch Gewerkschaftler in den vielfältigen Diskussionen ihren Input lieferten.

2. DER GEIST DER RICHTLINIE STELLT PRÄVENTIVMASSNAHMEN INS ZENTRUM

Eine finanzielle Krise oder sogar ein eingeleitetes Insolvenzverfahren eines Unternehmens geht mit erheblichen Einschnitten und Unsicherheiten für die betroffenen Mitarbeiter, die Betriebsräte und die Gewerkschaften einher, welche die Interessen der Beschäftigten vertreten. Die Arbeitsplätze im Unternehmen sind teilweise oder sogar vollständig in Gefahr, die Zukunftsaussichten sind unklar, und (Entgelt-)Forderungen der Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmen können eventuell nicht oder nur zum Teil befriedigt werden.

Nahezu jedes Unternehmen hat in seiner Geschichte mehrere Krisen erlebt, die im schlimmsten Fall zu seiner Schließung oder zumindest zu einschneidenden Anpassungs- oder präventiven Restrukturierungsmaßnahmen führen könnten. Krisenprozesse können durch externe oder interne Faktoren ausgelöst werden, doch in den meisten Fällen liegt eine Kombination aus beiden vor. Die Ursachen von Unternehmenskrisen sind komplex. Persönliches Versagen im Wirken der Unternehmensleitung wird durch strukturelle Gründe verstärkt, so etwa veraltete Produkte und Produktionsmittel, verfehlte Investitionen, Verfahren, Methoden und Kommunikationsstrukturen im Unternehmen.

Unternehmensinsolvenzen entstehen aus verschiedenen Phasen von Krisen, die als einzelner Einfluss noch keine Gefahr für die Existenz des Unternehmens bedeuten, selbst wenn diese Krisen normalerweise zu erheblichen Anpassungsreaktionen und Restrukturierungen in Unternehmen führen:



Quelle: PCG 2019

Derartige Maßnahmen haben erhebliche und negative Konsequenzen für die Arbeitnehmer: Personalreduzierung, Kostendämmung, standort- und produktbezogene Leistungsbeschränkungen, Intensivierung der Leistung im Arbeitsprozess.

Latente Krisen können zu akuten werden. Die Kette fehlgeschlagener Restrukturierungen oder gar versäumter Restrukturierungsmaßnahmen kann die schiere Existenz des Unternehmens bedrohen und die Gefahr einer Insolvenz vergrößern.

Um die Standpunkte der Arbeitnehmervertreter in Bezug auf Maßnahmen zu stärken, müssen Unternehmenskrisen unbedingt so früh wie möglich diagnostiziert werden. Diese Strategie ist notwendig, da Krisen, welche die schiere Existenz eines Unternehmens bedrohen, abgewendet werden können, wenn die Ursachen und Triebkräfte einer Krise in einem frühen Stadium ermittelt und ferner wenn korrektive und präventive Maßnahmen ergriffen werden, solange Zeit und Raum zum Handeln bestehen.

2.1 Frühwarnsysteme - ein nützliches Instrument, um eine finanzielle Krise zu erkennen

Das Konzept von Frühwarnsystemen zur Überwachung einer möglichen Krise entspricht ganz der neuen Richtlinie. Art. 3 (3) führt aus: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Schuldner und die Arbeitnehmervertreter Zugang zu relevanten und aktuellen Informationen über die Verfügbarkeit von Frühwarnsystemen sowie zu Verfahren und Maßnahmen zur Restrukturierung und Entschuldung haben.“ Dies ist ein sehr bedeutungsvoller und positiver Punkt, der intensiv überwacht werden muss.

UNSERE EMPFEHLUNG I

Es müssen Frühwarnsysteme eingerichtet und der Zugang von Arbeitnehmervertretern zu ihnen gewährleistet werden

Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie in nationale Rechtsvorschriften sollte überwacht werden, dass dieser dringliche Aspekt Berücksichtigung findet.

Hier wird die Einführung von Frühwarnsystemen und -verfahren in nationale Rechtsvorschriften oder Tarifvereinbarungen und Best Practices gefordert. Der Zugang von Beschäftigten zu den Instrumenten sollte gewährleistet werden! Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie muss versucht werden sicherzustellen, dass ein Frühwarnsystem mit allen relevanten Informationen im Sinne von Art. 3 (3) existiert. Verwiesen sei etwa auf die Situation in Deutschland mit einem starken Mitbestimmungskonzept: Bisher existiert keine Rechtsgrundlage für Rechte auf Unterrichtung, die diese hohen Anforderungen der Richtlinie erfüllt. Hier und in anderen Ländern besteht dringender Handlungsbedarf.

Ideen von Experten dazu, wie ein Frühwarnsystem in nationale Rechtsvorschriften und auf Unternehmensebene eingeführt werden könnte, sind hochwillkommen, um die Debatte in der gesamten europäischen Gewerkschaftsbewegung anzuregen. So gab es etwa eine Diskussion zu diesem Thema im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA): Eines der diskutierten Instrumente war die Einführung einer rechtlichen Pflicht für Wirtschaftsprüfer, den Betriebsrat im Fall des Bestehens einer schlechten finanziellen Situation direkt zu informieren. Ein Netzwerk aus Betriebsrat, externen Experten und Gewerkschaftler kann einen Lernprozess zur Festlegung von Frühwarnstrategien und -instrumenten initiieren. Das Konzept sollte darin bestehen, ein System verschiedener Zahlen und Key Performance Indicators (KPI) auf Unternehmensebene entwickeln bzw. ableiten, um ein präzises, akkurates und vollständiges Bild der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens auf Basis der in regelmäßigen (z. B. monatlichen) Treffen bereitgestellten Informationen erhalten zu können. Unternehmer und Arbeitnehmervertreter sollten denselben Informationsstand haben, sodass sie miteinander auf Augenhöhe Gespräche oder sogar Verhandlungen führen können. Themen könnten etwa die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens, die Produktions- und Absatzsituation, Entwicklungen in Wirtschaft und Markt, die Wettbewerbs- und Branchenlage, das Produktions- und Investitionsprogramm, Restrukturierungspläne, Schließung von Firmen, Verlagerung von Teilen des Unternehmens usw. sein.⁴

4 Der EGB bietet zum Beispiel verschiedene Arten von Schulungen zu diesen Themen für Betriebsräte auf europäischer Ebene an.

2.2 Unterstützung für Arbeitnehmervertreter bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Situation

Artikel 3 (5) führt aus: „Die Mitgliedstaaten **können** den Arbeitnehmervertretern zur Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Schuldners Unterstützung gewähren.“

Die finanzielle und wirtschaftliche Lage zu analysieren, ist nur eine Seite dieses Konzepts. Darüber hinaus ist es wichtig, dass ein spezialisierter Experte den Beschäftigten Empfehlungen etwa hinsichtlich des Umfangs aussprechen kann, in dem das Unternehmen eine Perspektive im Rahmen eines präventiven Restrukturierungsverfahrens hat. Eine solche Unterstützung sollte jedoch nicht auf wirtschaftliche Experten beschränkt sein. Es sollte ebenfalls Zugang zu Rechtsexperten gewährt werden, die von Betriebsräten und/oder Gewerkschaften ausgewählt wurden. Zusätzlich hierzu ist es wichtig, dass Arbeitnehmervertreter die Unterrichts- und Anhörungsrechte für EBR in Anspruch nehmen können, um sich einen hinreichenden Überblick über die wirtschaftliche und soziale Situation des gesamten Konzerns zu verschaffen (z. B. um künstliche Insolvenzen aufgrund der konzerninternen finanziellen Transaktionen zu verhindern).⁵

UNSERE EMPFEHLUNG II

Es sollte Unterstützung durch Rechts- und Wirtschaftsexperten gewährt werden

Die Beurteilung der Situation eines Unternehmens, das sich in einer Krise befindet, ist sehr komplex und kann normalerweise nicht von den Arbeitnehmervertretern allein vorgenommen werden. Von der nationalen und europäischen Ebene wissen wir, dass Unterrichts- und Anhörungsverfahren durch die Hinzuziehung von Beratern und Experten verbessert werden können.⁶ Hier bietet die Richtlinie die Möglichkeit, Expertenwissen zu nutzen (Art. 3 (5)). Hingewiesen sei auf den erheblichen Handlungsspielraum - dieser Aspekt sollte in den nationalen Rechtsvorschriften Beachtung finden. Experten sollten in jedem Stadium des Verfahrens (vor und nach einer Insolvenz) einbezogen werden. Je nach den länderspezifischen Gegebenheiten sollten der Betriebsrat oder die Gewerkschaft Experten nach Wahl einschalten können. Dabei kann es sich um Anwälte und/oder betriebswirtschaftliche Experten handeln. Sie können etwaige im Betriebsrat bestehende Wissensdefizite beheben. Die Finanzierung einer solchen Beratung der Arbeitnehmervertreter sollte durch das Unternehmen erfolgen, insbesondere bei Ermangelung entsprechender nationaler oder Branchenfonds. Bei Uneinigkeit müssen Gerichte über die Notwendigkeit entscheiden. In Österreich und in einigen deutschen Bundesländern etwa können in diesen Fällen auch öffentliche Arbeitsgerichte angerufen werden.

5 Siehe Rubrum Nr. 37 der Europäischen Richtlinie 2009/38/EG zum EBR: Aus Gründen der Effizienz, der Kohärenz und der Rechtssicherheit bedarf es einer Abstimmung zwischen den Richtlinien und den im Gemeinschaftsrecht und in den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den nationalen Gepflogenheiten festgelegten Ebenen der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Hierbei muss der Aushandlung dieser Abstimmungsmodalitäten innerhalb jedes Unternehmens oder jeder Unternehmensgruppe Priorität eingeräumt werden. Fehlt eine entsprechende Vereinbarung und sind Entscheidungen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, so muss der Prozess gleichzeitig auf nationaler und europäischer Ebene so durchgeführt werden, dass die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer beachtet werden. Die Abgabe einer Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats sollte die Befugnis der zentralen Leitung, die erforderlichen Anhörungen innerhalb der in den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den nationalen Gepflogenheiten vorgesehenen Fristen vorzunehmen, unberührt lassen. Die nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten müssen gegebenenfalls angepasst werden, um sicherzustellen, dass der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den nationalen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet wird; dies darf jedoch keine Absenkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes bewirken.

6 Siehe das Papier von Jan Cremers und Pascale Lorber: „Transposition of provisions of the Recast Directive on the functioning of the European Works Council“ (2015, Umsetzung von Bestimmungen der Richtlinie (Neufassung) zur Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats). <https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/Recast-Directive>

2.3 Gegenstände einer präventiven Restrukturierung

Welche Erfordernisse zugunsten der Beschäftigten können für ein zukunftsfähiges Konzept zur präventiven Unternehmensrestrukturierung wichtig sein?

- Es muss geprüft werden, ob die Unternehmensleitung oder ein Insolvenz-/Restrukturierungsverwalter ein umfassendes und konsistentes Restrukturierungskonzept vorgelegt hat.
- Es müssen Regelungen und Abmachungen vereinbart werden, in deren Zentrum der Umsetzungsprozess von Maßnahmen zur präventiven Restrukturierung steht, und die Möglichkeit der Arbeitnehmervertreter, auf Unterrichtung und Anhörung Einfluss zu nehmen, muss offengehalten werden.
- Es muss versucht werden, eine intensive und regelmäßige Überwachung und Bewertung des Restrukturierungs- und Reorganisationsprozesses einzurichten.
- Wenn möglich sollten die Beschäftigten im Veränderungsprozess aktiv involviert und unterstützt werden (z. B. Qualifizierung von Arbeitnehmern).
- Auf unerwünschte Entwicklungen muss umgehend reagiert werden.
- Eine Restrukturierung findet häufig über einen längeren Zeitraum statt, sodass die Restrukturierung von Tarifverträgen (einschließlich etwa des Verzichts der Beschäftigten auf Bezahlung) mit dem Arbeitgeber ebenfalls prozessorientiert sein muss. Das bedeutet: Die Vereinbarungen sollten Abschnitte enthalten, die es Arbeitnehmern ermöglichen, diese Phase regelmäßig zu überwachen – eventuell unter Einbeziehung von Experten – und die Vereinbarung im Fall einer Nichteinhaltung von Verpflichtungen aufzulösen. Die Bedingungen und Folgen für den Rücktritt von einer Vereinbarung müssen genau angegeben werden.

UNSERE EMPFEHLUNG III

Für den EGB und seine Mitgliedsorganisationen steht fest, dass es keine präventiven Restrukturierungsmaßnahmen ohne angemessene Beteiligung von Arbeitnehmern als Stakeholder geben darf. Betriebsräte sollten aktiv die Gelegenheit erhalten, alternative Vorschläge zu machen, um Krisen abzuwenden. Der Insolvenzverwalter sollte verpflichtet sein, nicht nur die finanzielle Seite der präventiven Restrukturierung zu analysieren, sondern auch ein umfassendes Fortführungskonzept zu erstellen.

3. DEN INTERESSEN DER ARBEITNEHMER ENTSPRECHEN

3.1 Forderungen von Arbeitnehmern müssen während präventiver Restrukturierungen geschützt werden

In Artikel 1(1a) zu Gegenstand und Anwendungsbereich der Richtlinie sind „Vorschriften über präventive Restrukturierungsrahmen, die Schuldern in finanziellen Schwierigkeiten bei einer wahrscheinlichen Insolvenz zur Verfügung stehen, um die Insolvenz abzuwenden und die Bestandsfähigkeit des Schuldners sicherzustellen“, festgelegt.

In Artikel 1 (5a) steht geschrieben: „Die Mitgliedstaaten **können** vorsehen, dass die folgenden Forderungen von präventiven Restrukturierungsrahmen [...] ausgeschlossen oder nicht betroffen sind“. Hier sind namentlich „**bestehende und künftige Forderungen derzeitiger oder ehemaliger Arbeitnehmer**“ genannt.

Dies ist ein höchst wichtiger Punkt. Diese schwachen „Können-Klauseln“ bieten Spielraum für nationale Debatten und Maßnahmen, welche die Richtung und einen Geist für die Umsetzung vorgeben.

UNSERE EMPFEHLUNG IV***Nichtbeeinträchtigung der Rechte von Arbeitnehmern durch Maßnahmen der präventiven Restrukturierung***

Die Richtlinie muss so umgesetzt werden, dass die Rechte von Arbeitnehmern als Ganzes bzw. von der präventiven Restrukturierung nicht beeinträchtigt werden. Art. 1 (5a) der Richtlinie muss aus politischen Gründen beachtet werden und darf die Position von Arbeitnehmern im nationalen Sozial- und Wirtschaftssystem nicht unterminieren! Es sollte darauf hingewirkt werden, dass Mitgliedstaaten zu gewährleisten haben, dass Forderungen von Mitarbeitern vollständig vom Restrukturierungsplan ausgeschlossen werden. Sie müssen aktiv als Stakeholder, aber nicht als Gläubiger einbezogen werden.

Eng mit der Diskussion über die Frage, wie Arbeitnehmerforderungen gesichert werden müssen, ist Artikel 6 lesenswert. Hier wird darauf als eine Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen eingegangen. *„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Schuldner eine Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen zur Unterstützung der Verhandlungen über einen Restrukturierungsplan im Rahmen eines präventiven Restrukturierungsrahmens in Anspruch nehmen können.“*

Mit einer Vollstreckungsankündigung drohen Gläubiger ihren Schuldnern damit, ihre Forderungen innerhalb einer bestimmten Frist zwangsweise durchsetzen zu wollen. Die Richtlinie bietet jetzt die Möglichkeit einer Aussetzung (bzw. eines Moratoriums) als Beitrag zu einer präventiven Restrukturierung. Auch hier besteht wieder ein Handlungsspielraum, denn *„die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass Justiz- oder Verwaltungsbehörden die Gewährung einer Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen verweigern können, wenn eine solche Aussetzung nicht erforderlich ist oder wenn sie das in Unterabsatz 1 genannte nicht Ziel erreichen würde“*.

*„Abweichend von Unterabsatz 1 können die Mitgliedstaaten Absatz 2⁷ auf **Forderungen von Arbeitnehmern anwenden**, sofern und soweit, die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Erfüllung solcher Forderungen in präventiven Restrukturierungsrahmen auf einem vergleichbaren Schutzniveau garantiert ist.“*

UNSERE EMPFEHLUNG V***Arbeitnehmer müssen in die Lage versetzt werden, ihre Forderungen auch im Insolvenzfall durchzusetzen***

Beschäftigungsbezogene Forderungen wie Entgeltforderungen müssen von einer Aussetzung, also vom Verbot einer Durchsetzung, ausgeschlossen werden, d. h. mit anderen Worten, dass es Arbeitnehmern ermöglicht werden muss, ihre Forderungen sogar im Insolvenzfall durchzusetzen!

3.2 Wenn die Arbeitnehmerforderungen nicht ausgeschlossen sind – eine bevorrechtigte Klasse von Gläubigern sein

Für den schlimmsten Fall, dass Arbeitnehmerforderungen bei der Umsetzung der Richtlinie nicht ausgeschlossen werden (vergleiche unsere Forderung gemäß Artikel 1 (5a)), können Arbeitnehmer denselben Status wie andere Gläubiger erhalten. Hier sollten die Mitgliedstaaten Arbeitnehmern aufgrund von deren schwachen Stellung einen gegenüber anderen Gläubigern bevorrechtigten Status gewähren.

⁷ Artikel 6 (2): *„Unbeschadet der Absätze 4 und 5 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass eine Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen alle Arten von Forderungen, einschließlich gesicherter Forderungen und bevorrechtigter Forderungen, erfassen kann.“*

UNSERE EMPFEHLUNG VI***Arbeitnehmer sollten eine bevorrechtigte Klasse von Gläubigern sein***

Akteure wie Gewerkschaften sollten darauf bestehen, dass Arbeitnehmer in präventiven Restrukturierungsverfahren als bevorrechtigte Gruppe behandelt werden, wenn ihre Forderungen aufgrund des Rechtsrahmens nicht ausgeschlossen werden! Arbeitnehmerforderungen bedürfen des besonderen Schutzes und müssen daher als Erste vor allen anderen Forderungen bedient werden.

3.3 Präventive Restrukturierung – Durchführung auf Antrag der Beschäftigten hin

Artikel 4 thematisiert die Verfügbarkeit präventiver Restrukturierungsrahmen – und hier ist es wichtig, Absatz 8 zu überwachen, denn „die Mitgliedstaaten **können** ferner vorsehen, dass der präventive Restrukturierungsrahmen gemäß dieser Richtlinie vorbehaltlich der Zustimmung des Schuldners auf Antrag der Gläubiger und der **Arbeitnehmervertreter** zur Verfügung steht. Die Mitgliedstaaten können dieses Erfordernis der Einholung der Zustimmung des Schuldners auf Schuldner beschränken, bei denen es sich um KMU handelt.“

UNSERE EMPFEHLUNG VII***Spielraum für Arbeitnehmervertreter eröffnen, um ein präventives Restrukturierungsverfahren einzuleiten***

Die Mitgliedstaaten müssen bei der Umsetzung in nationale Rechtsvorschriften sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter auch ein präventives Restrukturierungsverfahren in jeder Art von Unternehmen unabhängig von dessen Größe einleiten können.

3.4 Die (verpflichtende) Bestellung des Verwalters

Dieser Artikel 5 lautet: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Schuldner, die präventive Restrukturierungsverfahren in Anspruch nehmen, ganz oder zumindest teilweise die Kontrolle über ihre Vermögenswerte und den täglichen Betrieb ihres Unternehmens behalten.“ Zusätzlich dazu steht in Artikel 5 (2) geschrieben: „Falls erforderlich, wird über die Bestellung eines Restrukturierungsbeauftragten durch eine Justiz- oder Verwaltungsbehörde im Einzelfall entschieden, außer unter bestimmten Umständen, für die die Mitgliedstaaten vorschreiben **können**, dass in jedem Fall zwingend ein Restrukturierungsbeauftragter zu bestellen ist.“

UNSERE EMPFEHLUNG VIII***Arbeitnehmervertretern Anhörungsrechte gegenüber dem Verwalter einer (präventiven) Restrukturierung gewähren***

Es muss angestrebt werden, Einfluss auf die Umsetzung in nationale Rechtsvorschriften zu nehmen, sodass Arbeitnehmer und ihre Vertreter spezifische Unterrichts- und Anhörungsrechte gegenüber dem Beauftragten einer präventiven Restrukturierung haben, gleich ob es sich um eine zwingende Bestellung (wofür die Richtlinie einen Entscheidungsspielraum einräumt) oder eine fallweise Maßnahme innerhalb der Umsetzung in nationale Rechtsvorschriften handelt.

Strategien und Positionen zu einer internen Selbstverwaltung bei vorinsolvenzlichen Restrukturierungen, die von der bestehenden Unternehmensleitung unter der Aufsicht eines externen Verwalters durchgeführt wird, sollten je nach Einzelfall geklärt werden, was durch die Arbeitnehmervertreter mit Unterstützung der Gewerkschaften und ihrer Wirtschaftsexperten geschieht. Sollte der Selbstverwaltung in einem bestimmten Fall eine Chance eingeräumt werden, oder sollte eine externe Verwaltung den Vorzug erhalten?

Empirische Erkenntnisse zeigen, dass Betriebsräte einen signifikanten Beitrag zur Fortführung eines Unternehmens aus einer Insolvenz heraus leisten können, indem sie Wissen über Produktion oder Service mit dem Verwalter teilen. Sehr oft sind die Beschäftigten in der Lage, Probleme in Prozessen an Arbeitsplätzen sowie in Unternehmensorganisation und -leitung zu lokalisieren und zu benennen, dabei denkbare wirtschaftliche Lösungen und Alternativen aufzuzeigen und sich möglicherweise an der Suche nach einem Investor zu beteiligen.

3.5 Arbeitnehmerrechte dürfen von einer präventiven Restrukturierung nicht beeinträchtigt werden

Artikel 13 führt aus: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die [...] Rechte der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsrecht der Union und dem nationalen Arbeitsrecht durch den präventiven Restrukturierungsrahmen nicht beeinträchtigt werden“.

Wenn aber Löhne und Arbeitsplätze in Gefahr sind, sollten Arbeitnehmervertreter mehr als nur eine Meinung äußern, damit sie nicht „mit dem Rücken zur Wand“ verhandeln. Artikel 13 (2) betont: *Umfasst der Restrukturierungsplan Maßnahmen, die Änderungen an der Arbeitsorganisation oder an den Arbeitsverträgen mit sich bringen, so **werden** diese Maßnahmen von diesen Arbeitnehmern genehmigt, sofern das nationale Recht oder die Tarifverträge in diesen Fällen eine solche Genehmigung vorsehen.*

Artikel 13 der Richtlinie betont, dass die individuellen und kollektiven Rechte von Arbeitnehmern nicht vom präventiven Restrukturierungsrahmen beeinträchtigt werden. Die explizite Anführung und Anwendung von Artikel 13 könnte dazu dienen, daraus mehr bzw. erweiterte Möglichkeiten für Rechte von Arbeitnehmervertretern im Vergleich zum Status quo in den Mitgliedstaaten abzuleiten. Ansonsten würden der in der Richtlinie angeführte Standard nur feststellende Bedeutung haben, d. h. die Anforderung wäre ein Sonderrecht für das präventive Restrukturierungsverfahren⁸.

UNSERE EMPFEHLUNG IX

Arbeitnehmern sollte ein ausdrückliches Recht der Beteiligung an einem präventiven Restrukturierungsverfahren gewährt werden, wenn sie dies wünschen

Nur einige wenige starke Beteiligungsrechte können direkt aus der Richtlinie als Ganzes abgeleitet werden. Daher ist es für die Umsetzung wichtig, nicht nur eine starke Abstimmungsposition hinsichtlich Restrukturierungsplänen zu haben. Arbeitnehmern sollte auch ein explizites Recht auf Beteiligung an einem präventiven Restrukturierungsverfahren gewährt werden.

Arbeitnehmer erhalten – als Gläubiger – dieselbe Stellung wie Banken oder alle anderen Anteilhaber.⁹ Mitgliedsorganisationen sollten versuchen, die Gelegenheit der Umsetzung nicht nur dazu zu nutzen, die vorhandenen Rechte und Instrumente zu bewahren, sondern neue einzuführen. Stimmrechte zu Veränderungen im Unternehmen sollten gesichert werden (Artikel 13 (2)).

3.6 Einrichtung des Gläubigerausschusses mit Arbeitnehmervertretern

Zahlreiche gute Ideen entstanden aus den Länderworkshops im Rahmen des Projekts „Die Stimme der Arbeitnehmer in Insolvenzfällen stärken“, die sich nicht in der Richtlinie und ihren Auslegungen widerspiegeln, sondern auf nationaler Ebene diskutiert und umgesetzt werden sollten, so etwa die Pflicht von Arbeitnehmervertretern, sich in einem Gläubigerausschuss einzubringen.

⁸ Nach den Worten eines Anwalts aus dem Vorstand der deutschen IG Metall in der Abteilung Arbeitsrecht, der auch für Insolvenzrecht zuständig ist.

⁹ Mit dieser Problematik hatte sich der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments ursprünglich befasst.

Hingewiesen sei darauf, dass keine vorbeugenden Insolvenzmaßnahmen beschlossen werden sollten, ohne dass Arbeitnehmer und/oder Gewerkschaften in Übereinstimmung mit nationalen Rechtsvorschriften in den Ausschüssen vertreten sind!

Aufgaben der Arbeitnehmervertreter im Gläubigerausschuss



Quelle: Wellensiek für den Gewerkschaftsworkshop der IG BCE 2016

Die Beschäftigten sollten darüber abstimmen, welcher Akteur¹⁰ die Interessen der Arbeitnehmer im Gläubigerausschuss als Stakeholder vertreten soll. In den Rechtssystemen, in denen die Instanz des Gläubigerausschusses unbekannt ist, sollte die Einrichtung eines (vorläufigen) Gläubigerausschusses ebenfalls für ein präventives Restrukturierungsverfahren gefordert werden. In jedem Fall sollte die frühzeitige Unterrichtung und Beteiligung von Arbeitnehmervertretern, also mit Gläubigerausschüssen vergleichbaren Instrumenten, in allen EU-Mitgliedstaaten gefordert werden.

Das angesprochene Konzept einer Abstimmung gilt auch für Fälle, in denen Beauftragte von einem Gläubigerausschuss aus einer Liste oder einem Pool von zuvor genehmigten Experten ausgewählt werden, die bzw. der von einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde bereitgestellt wurde.¹¹ Bei der Auswahl des Beauftragten könnte dem Gläubigerausschuss ein Margin of Appreciation (Ermessensspielraum) hinsichtlich der Sachkunde und Erfahrung des Beauftragten im Allgemeinen und den Erfordernissen des konkreten Falls im Besonderen eingeräumt werden, namentlich zugunsten der Arbeitnehmerforderungen. Da sie dem Ausschuss in einem sehr frühen Stadium angehören, können die Arbeitnehmervertreter einen Beitrag zur Auswahl des geeignetsten und erfahrensten Beauftragten leisten.

In den Rechtssystemen, in denen die Instanz des Gläubigerausschusses bekannt ist, sollte die Einrichtung eines (vorläufigen) Gläubigerausschusses im präventiven Restrukturierungsverfahren ebenfalls gefordert werden. In jedem Fall sollte die frühzeitige Unterrichtung und Beteiligung von Arbeitnehmervertretern, also mit Gläubigerausschüssen vergleichbaren Instrumenten, in allen EU-Mitgliedstaaten gefordert werden.

10 Könnten Mitglieder des Betriebsrats sein, die von einem externen Experten und einem Gewerkschaftler unterstützt werden.

11 Siehe Rubrum 40 der Richtlinie.

EMPFEHLUNG X***Über den Rechtsrahmen der Richtlinie hinausgehen***

Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern ist unbedingt notwendig und sollte in nationale Rechtsvorschriften umgesetzt werden, da sie sehr wichtig ist und sich auf die Perspektive der Arbeitnehmer in (vor-)insolvenzlichen Maßnahmen auswirkt.

Gläubigerausschuss:

Schon seit langem lautet eine der Forderungen des EGB, einen Gläubigerausschuss mit Beteiligung von Arbeitnehmervertretern einzurichten, um den Betrieb des Unternehmens und den Erfolg von Maßnahmen, die zur (präventiven) Restrukturierung ergriffen werden, zu überwachen.

Schulung:

Erfahrungen aus Ländern wie Deutschland zeigen, dass eine geeignete Schulung angeboten werden sollte, um Arbeitnehmervertreter mit dem erforderlichen Grundwissen auszustatten. Solche Fähigkeiten sind notwendig, wenn durch alle Stadien eines (vor-)insolvenzlichen Verfahrens navigiert werden soll. Es sollten Schulungs- und Informationsveranstaltungen zum Hintergrund einer Insolvenz für Vollzeitmitarbeiter von Gewerkschaften, ehrenamtliche Multiplikatoren sowie Betriebsräte organisiert werden, um das Fachwissen zu vergrößern. Ein Mitglied des Betriebsrats kann auf freiwilliger Basis ausgewählt werden und sich schulen lassen, um Spezialist auf diesem Gebiet zu werden. Einige Gewerkschaftshandbücher und -broschüren sind bereits erhältlich.¹²

Arbeitnehmervertreter sollten wissen, welche Rechte Arbeitnehmer in allen Stadien (auch vor und nach) einer Insolvenz haben. Wenn Arbeitnehmern droht, ihre Arbeitsplätze aufgrund einer Insolvenz zu verlieren, sollten sie ihre Rechte aufgrund von Richtlinie 80/987/EWG kennen.¹³

3.7 Möglicher Inhalt von Schulungen für Arbeitnehmervertreter

Im Kontext einer solchen Schulung sollte erörtert werden, wie Arbeitnehmervertreter Einfluss auf den Entscheidungsprozess ausüben und einen beschäftigtenorientierten und erfahrenen Beauftragten auswählen können. In Kooperation mit lokalen Experten und mit Empfehlungen von Gewerkschaften könnte eine gemeinsame Checkliste für Kriterien für einen ‚aus Sicht des Betriebsrats guten Beauftragten‘ auf Basis des Vorschlags in Kapitel 2.4 entwickelt werden. Ein solcher Schulungsinhalt muss dem Rahmen und den Verfahren der nationalen Rechtsvorschriften entsprechen. Erstens wäre es wichtig, die Rechte von Arbeitnehmervertretern zu kennen. Zweitens könnte die Weitergabe der Kenntnis erfolgreicher Modelle in anderen Restrukturierungsprojekten für Arbeitnehmervertreter hilfreich sein, besonders dort, wo Löhne und Arbeitsplätze in Gefahr sind. Die Bereitstellung einer solchen Schulung für Betriebsräte und Arbeitnehmer ist sehr notwendig, vor allem in finanziellen Krisen oder wenn sie mit einer drohenden Insolvenz konfrontiert sind.

3.8 Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen

Artikel 6 (2) führt aus: *„Unbeschadet der Absätze 4 und 5 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass eine Aussetzung von Einzelvollstreckungsmaßnahmen alle Arten von Forderungen, einschließlich gesicherter Forderungen und bevorrechtigter Forderungen, erfassen kann.“* In Artikel 6 (5) ist genau angegeben, dass diese Regelung keine Anwendung auf Forderungen von Arbeitnehmern findet. *„Abweichend von Unterabsatz 1 können die Mitgliedstaaten Absatz 2 auf Forderungen von Arbeitnehmern anwenden, sofern und soweit die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Erfüllung solcher Forderungen in präventiven Restrukturierungsrahmen auf einem vergleichbaren Schutzniveau garantiert ist.“*

12 Siehe das IG Metall-Papier „Konkurs, der Arbeitgeber in Insolvenz: Was heißt das für die Beschäftigten?“

https://netkey40.igmetall.de/homepages/virtueller-gewerkschaftssekretaer/hochgeladenedateien/materialien/pdfs/1_4_11a.pdf

13 Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 [...] über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Eventuell haben Mitgliedstaaten bereits Maßnahmen einbezogen, um die Interessen von Arbeitnehmern zu schützen, etwa wenn ein Entgeltsicherungssystem gibt, das dasselbe Schutzniveau besitzt.

UNSERE EMPFEHLUNG XI

Es sollte ein Entgelt gewährt werden

Ein Entgeltsicherungssystem ist ein sehr wichtiger Punkt, da es den Arbeitnehmern in Zeiten der Krise ein wenig mehr Sicherheit bietet. Im deutschen Recht etwa erhalten Arbeitnehmer im Fall der Insolvenz ihres Arbeitgebers Geld(-Zahlungen), auch als ‚Insolvenzgeld‘ bekannt, um ihren Verdienstaufschlag auszugleichen. Dieses Geld wird von der Bundesagentur für Arbeit ausgezahlt und von den Arbeitgebern durch Abführung einer Umlage finanziert. Das deutsche ‚Insolvenzgeld‘ wird für eine Dauer von höchstens drei Monaten gezahlt. Es werden nicht immer alle Bestandteile des Entgelts von dieser Art der Gelder oder von ähnlichen abgedeckt. Doch der Aspekt einer Vergleichbarkeit von Schutzniveaus sollte in der Gesetzgebung jedes Mitgliedstaats detailliert ausgeführt bzw. aufgelistet werden.

3.9 Schutz der Forderungen von Arbeitnehmern bei notwendiger Zwischenfinanzierung

In der Richtlinie gibt es einige Regelungen zum Schutz für neue Finanzierungen, Zwischenfinanzierungen und sonstige Transaktionen im Zusammenhang mit der Restrukturierung (Art. 17 und 18). Dies ist im Allgemeinen ein guter Ansatz, da frisches Geld und eine höhere Liquiditätsquote selbstverständlich notwendig sein können, um einen präventiven Restrukturierungsrahmen einzurichten und das Unternehmen am Laufen zu halten. Dieser Ansatz in der Richtlinie muss jedoch überwacht werden.

UNSERE EMPFEHLUNG XII

Jeglicher prioritärer Schutz von Zwischenfinanzierungen im Rahmen von präventiven Restrukturierungsmaßnahmen darf nicht zu einer schlechteren Position von Arbeitnehmerforderungen führen, wenn eine Insolvenz nachher doch nicht abgewendet werden kann

Vorschriften zu einem höheren Schutz von Zwischenfinanzierungen dürfen nicht zu einer schlechteren Position von Arbeitnehmern führen. Privilegien für Banken und finanzielle Gläubiger sollten nur restriktiv gewährt werden. Ein europaweites Forum Shopping (Wahl des vorteilhaftesten Gerichts) und ein Race to the Bottom (Wettlauf nach unten) bei einigen niedrigeren nationalen Standards muss verhindert werden.

Achtung: Es besteht ein Risiko, dass für andere Gläubiger und Arbeitnehmer ‚nichts übrig bleibt‘, wenn eine präventive Restrukturierung keinen Erfolg hatte und die anschließende Insolvenz nicht abgewendet werden kann. Eine Gefahr entsteht, dass privilegierte Gläubiger andernfalls ihre Forderungen bereits durch Rechtsmittel, die in einigen Ländern zur Verfügung stehen, gesichert haben (zu große Macht für neue Gläubiger). So werden ihre Forderungen zu Ungunsten der Arbeitnehmerforderungen gesichert, obwohl diese nicht angegriffen werden dürfen.

3.10 Annahme von Restrukturierungsplänen – das Stimmrecht von Arbeitnehmern und ihren Vertretern

„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass betroffene Parteien das Recht haben, über die Annahme eines Restrukturierungsplans abzustimmen. Parteien, die von einem Restrukturierungsplan nicht betroffen sind, haben bei dessen Annahme kein Stimmrecht“, so Artikel 9 (2).

UNSERE EMPFEHLUNG XIII***Arbeitnehmer als betroffene Partei müssen ein Stimmrecht bei der Annahme eines Restrukturierungsplans haben***

Stimmrechte zu haben, ist ein sehr wichtiger Punkt im Konzept der Demokratie am Arbeitsplatz. Daher ist es von Bedeutung, dass es nicht nur Unterrichts- und Anhörungsrechte für die Beschäftigten gibt, sondern stets auch substantielle Stimmrechte für diese Gruppe als Stakeholder sowie weitere Möglichkeiten, jederzeit und in diesem Fall hinsichtlich des weiteren Vorgehens bei einer präventiven Restrukturierung Einfluss auszuüben.

3.11 Bestätigung von Restrukturierungsplänen durch Behörden

Artikel 10 (1c) führt aus: *Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zumindest folgende Restrukturierungspläne für die Parteien nur verbindlich sind, wenn sie von einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde bestätigt werden: Restrukturierungspläne, die zum Verlust von mehr als 25 % der Arbeitsplätze führen, sofern dieser Verlust nach nationalem Recht zulässig ist.*

Die Auswirkungen von Art. 10 (1c) sind kaum vorhersagbar. Grundsätzlich können Kündigungen nur gemäß dem geltenden Arbeitsrecht ausgesprochen werden. Daher wird die Auflage der Bestätigung des Restrukturierungsplans im besten Fall nur eine weitere dünne Schutzschicht für Arbeitnehmer sein, da das bestehende Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten weiterhin gelten wird.

UNSERE EMPFEHLUNG XIV***Bestätigung von (präventiven) Restrukturierungsmaßnahmen durch eine Justiz- oder Verwaltungsbehörde, wenn Auswirkungen auf die Beschäftigten absehbar sind***

Jegliche (präventive) Restrukturierung, die Auswirkungen auf die Beschäftigten hat, sollte von einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde bestätigt werden. Des Weiteren liefert auch dieser Artikel ein starkes Argument dafür, dass Stimmrechte ein äußerst wichtiger Aspekt des Konzepts der Demokratie am Arbeitsplatz sind. Es zeigt an, dass es für die Beschäftigten als ‚erstrangige Gläubiger‘ wesentlich ist, Stimmrechte im Hinblick auf Auswirkung und Verfahren einer (präventiven) Restrukturierung zu haben, um Einfluss auf Verwaltungs- oder Justizbeschlüsse zu erhalten.

3.12 Vermeidung von Missbrauch und taktischen Insolvenzen

Bei den im Rahmen dieses Projekts veranstalteten Workshops wurde empfohlen, dass Arbeitnehmer und ihre Vertreter das Recht haben sollen, Missbrauch wie etwa taktische Insolvenzen zu melden (d. h. Insolvenzverfahren werden missbräuchlich auf gezielte und wirtschaftlich vorteilhaftere Weise genutzt, um Arbeitnehmerforderungen abzulehnen). Dies ist ein zentrales und schwieriges Thema, insbesondere im Hinblick auf die Richtlinie.

In der Regel ist es nicht möglich, einem Gläubiger, dem eine Forderung zusteht und der einen Grund für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens geltend machen kann, den Rechtsbehelf der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu verweigern, da der Staat das Gewaltmonopol innehat. Wird der Antrag allein zu dem Zweck gestellt, einen Konkurrenten aus dem Wettbewerb zu drängen oder Arbeitnehmer „günstig“ loszuwerden, könnte ein Missbrauch von Rechten vorliegen. In diesem Fall sollten Arbeitnehmer in der Lage sein, Whistleblower-Rechte auszuüben. Wurde der Insolvenzantrag offensichtlich aus taktischen Gründen gestellt, sollten Arbeitnehmervertreter das Recht haben, dies dem Insolvenzgericht zu melden.

UNSERE EMPFEHLUNG XV**Missbrauch melden**

Arbeitnehmervertreter sollten auch das Recht haben, taktische Insolvenzen durch den Eigentümer oder die Unternehmensleitung effektiv anzuzeigen und anzufechten. Um dies zu ermöglichen, wird es helfen, eine verpflichtende Bestellung eines externen Beauftragten in nationale Rechtsvorschriften einzuführen (siehe Artikel 5). Der Eigentümer und die Unternehmensleitung sollten von Insolvenzgericht und Gläubigerausschuss überwacht werden.

Missbrauch und taktische Insolvenzen können durch mehrere Rechtsvorschlage verhindert werden, darunter: (1) Restrukturierung durch Konkurs weniger attraktiv machen, etwa durch Anwendung der wirkungsvollen Regeln der Unternehmensübertragung; (2) Arbeitnehmer und ihre Vertreter am Insolvenzverfahren beteiligen; strenge Auflagen für einen Konkursantrag und einen Neustart festlegen.

Die Gefahr des Missbrauchs hängt in hohem Maße von rechtlicher Kontrolle und der Einfuhung klarer Kriterien ab. Je niedriger die Zugangsvoraussetzung ist, umso wahrscheinlicher ist ein Missbrauch. Es ist fraglich, ob eine anschließende Kontrolle durch das Gericht dies wirklich kompensieren kann.

3.13 Möglichkeit von Rechtsbehelfen

Artikel 16 bietet die Möglichkeit von Rechtsbehelfen: *„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Rechtsbehelf, der nach nationalem Recht gegen einen Beschluss einer Justizbehörde über die Bestätigung oder Ablehnung eines Restrukturierungsplans eingelegt wird, einer höheren Justizbehörde vorgelegt wird. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ein Rechtsbehelf, der gegen einen Beschluss einer Verwaltungsbehörde über die Bestätigung oder Ablehnung eines Restrukturierungsplans eingelegt wird, bei einer Justizbehörde vorgelegt wird.“*

UNSERE EMPFEHLUNG XVI**Recht auf Rechtsbehelf**

Betriebsräte müssen an jeglichem praventivem Restrukturierungsverfahren beteiligt werden!! Und zusätzlich sollten sie Anspruch auf Rechtsbehelfe haben.

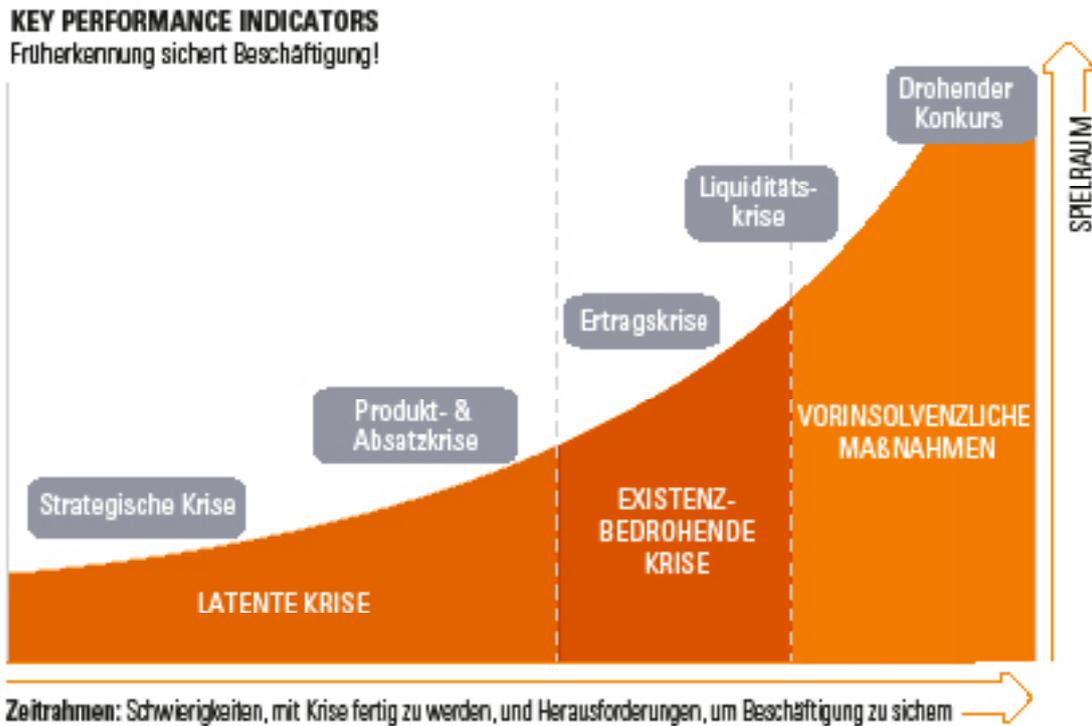
**4. EINBEZIEHUNG VON ARBEITNEHMERVERTRETERN
– EMPFEHLUNGEN**

Wie ist es möglich, die Betriebsräte und die Beschäftigten in ein (präventives) Restrukturierungskonzept einzubeziehen?

4.1 Laufende Beobachtung der finanziellen Situation auf Unternehmensebene

Arbeitnehmervertreter sollten sich stets bemuhren, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens oder Konzerns zu beobachten. Falls möglich, sollten sie versuchen, auf den üblichen Verlauf einer Unternehmenskrise zu reagieren, indem sie mit der Unternehmensleitung in Gespräche treten. Um die Standpunkte der Arbeitnehmervertreter hinsichtlich des Handlungsbedarfs zu stärken, müssen Anzeichen von Unternehmenskrisen unbedingt so früh wie möglich wahrgenommen werden. Die Schulung von Arbeitnehmervertretern zu finanziellen und wirtschaftlichen Problematiken sowie zur Unternehmensstrategie können ein geeigneter Schritt sein, um sich mit dieser komplexen Materie vertraut zu machen.¹⁴

¹⁴ Siehe auch die Empfehlungen für deutsche Arbeitnehmervertreter in Insolvenzfällen: „Notfallkoffer Insolvenz“ von Rolf Plake (2015) für die Hans-Böckler-Stiftung



Quelle: PCG-Schulungsmaterial zur finanziellen Analyse für das EGI (2017)

Die Arbeitnehmervertreter im Unternehmen sollten es sich zur Aufgabe machen, Klarheit und Transparenz zur finanziellen Situation des Unternehmens/Konzern sicherzustellen. Dies entspricht dem Interesse der Arbeitnehmer, in einem finanziell gesunden, zukunftsfähigen Unternehmen zu arbeiten. Betriebsräten und/oder Gewerkschaften (und ihren Experten) wird empfohlen, eng zusammenzuarbeiten, um die Informationstiefe festzulegen und die Konsequenzen von Trends und Zahlen zu analysieren.

Andererseits (siehe das Diagramm) sind in einer frühen Phase der Krise mehr Ressourcen – also Geld und Zeit – vorhanden, um existenzbedrohende Krisen zu verhindern und Verbesserungspotenzial zu erschließen, das schlicht Geld und Zeit benötigt, um wirken zu können.

4.2 Ein Frühwarnsystem einrichten

Eine erste systematische Beurteilung der wirtschaftlichen und finanziellen Situation kann anhand einer Checkliste erfolgen, die in allgemeiner Form¹⁵ entwickelt und auf Unternehmensebene angepasst werden kann. Dies kann ein wirksames und nützliches Instrument für den Betriebsrat bei dem Versuch sein, eine Krise in einem Frühstadium zu erkennen und sich mit der Unternehmensleitung über die präventiven Restrukturierungsmaßnahmen auszutauschen. Ein solches Instrument kann besonders nützlich sein, wenn die Betriebsräte keine externen Wirtschaftsexperten auf ihrer Seite haben, wie es in Frankreich oder Deutschland mit dem internen Wirtschaftsausschuss der Fall ist.

4.3 Analyse verschiedener Arten von Daten

Welche Daten sollten analysiert werden? Die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie Marktdaten sind wesentliche Kennzahlen, die genutzt werden können, um eine Unternehmenskrise zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen. Zwischen ihnen muss unterschieden werden in:

¹⁵ Siehe Kapitel 2.1.

Quantitative Daten im Sinne von Daten der Unternehmensleitung, die Informationen zur Entwicklung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens liefern: Einnahmen, Bruttogewinn, Bruttogewinnspanne, Kosten und Aufwendungen sowie das Unternehmensergebnis. Die Zahlen, Daten und Fakten stammen aus der monatlichen Berichterstattung (z. B. monatliche Finanzberichte/Gewinn-und-Verlust-Rechnung, wirtschaftliche Beurteilung und Quartalsergebnisse).

Qualitative Daten als Ergebnis der Bewertungen von Betriebsprozessen oder aufgrund der Beobachtung von Betriebsprozessen.

Die immer weiter anwachsenden Bestände der fertigen Produkte, Rohstoffmangel, schlechtere Qualität, Kundenreklamationen oder die stockende Bezahlung von Lieferantenrechnungen: Diese Prozesse im Unternehmen wahrzunehmen, ist ein wichtiger Ausgangspunkt für Fragen und Diskussionen zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung. Letztendlich hängt es von der analytischen Kombination beider Aspekte an, ob man in der Lage ist, die Krisenszenarien gemeinsam mit Mitgliedern des Arbeitnehmersausschusses einzuschätzen zu können.

4.4 Einen Dialog zur finanziellen Situation mit der Unternehmensleitung anknüpfen

Die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens sollte Gegenstand regelmäßiger Diskussionen zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber sein – z. B. in sogenannten monatlichen Treffen.

4.5 Zusammenarbeit mit Experten

Die Interessen der Beschäftigten zu stärken, sollte ein wichtiges Ziel sein, indem vorhandene Instrumente zur Unterrichtung und Anhörung genutzt werden, um eine Insolvenz abzuwenden und (zumindest teilweise) Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen. Dieses Ziel kann nur durch intensive Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat, Arbeitnehmern, der Gewerkschaft und externen Sachverständigen erreicht werden – bevor man in Beratungen mit der Unternehmensleitung geht.

Weitere praktische Ideen:

- Diskutieren Sie die Situation und das Verfahren in Ihrem Ausschuss mit dem Experten und überwachen Sie es so lückenlos wie möglich.
- Leiten Sie Fragen zur Beschäftigung an die Unternehmensleitung weiter
- Beantworten Sie sich Fragen zu Ihrer eigenen Beurteilung; diskutieren Sie sie und werten Sie das Ergebnis aus.
- Diskutieren Sie alle Fragen mit dem zuständigen Gewerkschaftsvorsitzenden.
- Werten Sie die Erkenntnisse aus und definieren Sie eine interne Kommunikationsstrategie, um die Beteiligung der Beschäftigten zu gewährleisten.

Ein solches Vorgehen ist eng mit Unterrichts- und Anhörungsrechten sowie Verhandlungen zu notwendigen Schritten verknüpft, wenn es um die Umsetzung einer präventiven Maßnahme geht – z. B. durch Ausarbeitung eines Restrukturierungsplans.

BEISPIEL ZUR VERANSCHAULICHUNG:

ARBEITNEHMER BEWIRKEN ETWAS I

Die Insolvenz der Chocolaterie de Bourgogne

Als das Unternehmen Chocolaterie de Bourgogne unter Konkursverwaltung gerät, kommt dieses Verfahren zu spät. Die Fabrik steht praktisch still, ein Großteil der Belegschaft ist teilweise arbeitslos, und die Vorräte tendieren gegen Null. Anteilseigner haben wertvolle Zeit damit vergeudet, sich mehrere Jahre lang auf Legal und Financial Engineering statt auf den Aufbau eines Wirtschaftsentwicklungsplans zu konzentrieren.

In diesem Stadium ist nicht klar, ob das Unternehmen in der Lage ist, die Lohnzahlungen für den ersten Monat des Verfahrens zu gewährleisten, und selbst wenn das Gericht neue Verbindlichkeiten zulässt, ist es darum dringend geboten, binnen weniger Wochen einen Käufer zu finden.

Unter diesen Rahmenbedingungen bestellen Arbeitnehmervertreter einen Experten für Buchführungsanalyse, um sie zu unterstützen, und sie werden in jeder Phase vom zuständigen Gericht angehört. Während des laufenden Gerichtsverfahrens informieren sie die Arbeitnehmer über Entwicklungen und stellen sicher, dass sich das soziale Klima nicht verschlechtert, damit die Aktivitäten fortgesetzt werden. In Ermangelung von Unternehmensleitung oder Verwalter suchen und treffen sie selbst Kaufinteressierte. Sie analysieren die Projekte und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung mit ihrem Experten. Dann werden sie in der Lage sein, das Übernahmeprojekt, das vom Gericht letztendlich gebilligt wird, teilweise zu unterstützen und sicherzustellen, dass so viele Arbeitsplätze wie möglich übernommen werden. Das Arbeitnehmervertretungsgremium wird auch im Vorfeld einer Vereinbarung zu betriebsbedingten Kündigungen und Maßnahmen zur Unterstützung eines Teils der Belegschaft bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz verhandeln. Die Chocolaterie de Bourgogne schloss nicht und hat zu einer allmählichen wirtschaftlichen Erholung angesetzt.

4.6 Einen geeigneten Beauftragten für die Insolvenz/präventive Restrukturierung finden

Die Ausrichtung und berufliche Erfahrung des Beauftragten ist ein Schlüsselfaktor bei der Förderung der Fortführungs- und Restrukturierungsoptionen eines Unternehmens in einer finanziellen Krise. In Verfahren mit einer externen Unternehmensleitung kommt dem Beauftragten eine bedeutende Rolle sowohl bei der Eröffnung als auch während des Verfahrens selbst mit weitreichenden Kompetenzen zu.

Er übernimmt die Rolle und Verantwortung der Unternehmensleitung, selbst wenn er zu diesem Zweck oftmals mit der ‚alten‘ Leitung zusammenarbeitet. In der Regel verfügt er über kein branchenspezifisches Wissen und keine Kundenbeziehungen oder das technische Know-how, das für die operative Leitung eines Unternehmens erforderlich ist. Er ist Spezialist für Restrukturierungsprozesse und soll gute Kommunikation, Kooperation und Kompromisse zwischen Unternehmen, Geschäftsparteien und Unternehmensgläubigern fördern.

Daher sollte der Betriebsrat eine enge Zusammenarbeit mit dem Beauftragten (und umgekehrt) anstreben. Ein ‚seriöser‘ Insolvenzverwalter kennzeichnet sich durch

- › Transparenz hinsichtlich der Strategie, des Bestrebens und der Lenkung einer Unternehmensfortführung.
- › Bereitschaft zu einem ständigen Dialog, Offenheit während des gesamten Verfahrens/Basis für vertrauenswürdige Zusammenarbeit.
- › Auf Partnerschaft basierende Kooperation ‚auf Augenhöhe‘ mit den Arbeitnehmervertretungsgremien und der Gewerkschaft.
- › Vorhandensein von Zeit und Inhalten während des Verfahrens.
- › Über welche Erfahrung und welche Netzwerke verfügt der Insolvenzverwalter?
- › Erreichbarkeit, Distanz und Kontrolle gegenüber der Unternehmensleitung.
- › Im Fall von Personalkürzungen: Ein Arbeitsplatzwechsel für Arbeitnehmer¹⁶ sollte in Übereinstimmung mit einzelstaatlichen Regelungen Standard sein.
- › Entwicklung fairer Bedingungen für den Sozialplan.
- › Im Fall einer Restrukturierung: Auf Zukunftsfähigkeit des Geschäftskonzepts und auf Beschäftigung konzentrieren.

16 Solche Dienstleistungen würden darin bestehen, dass ein Arbeitnehmer, dem aufgrund einer Restrukturierung oder Insolvenz gekündigt wurde, erfolgreich auf einen anderen sinnvollen und lohnenden Arbeitsplatz wechseln würde. Dies nennt sich ‚Jobwechsel‘.

4.7 Beschäftigte können dem Beauftragten ihr eigenes Fachwissen bereitstellen

Erfahrung, Wissen und Engagement der Beschäftigten sind wichtige Faktoren bei der Festlegung der erforderlichen Restrukturierungsstrategie sowie bei der Entwicklung und Umsetzung eines zukunftsfähigen Restrukturierungskonzepts. Seriöse Insolvenzverwalter nutzen diese Faktoren und streben eine enge Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern an, nicht zuletzt um Produktions- und operative Prozesse so reibungslos und effizient wie möglich weiterlaufen zu lassen. Arbeitnehmer und Betriebsräte können wichtige Beiträge zur Ermittlung schwerwiegender Fehler und ihrer Ursachen im Unternehmen leisten. Ein seriöser Restrukturierungsexperte wird daran gemessen, ob er diese Aspekte ernst nimmt, Hinweise und Informationen vonseiten des Betriebsrats oder der Beschäftigten annimmt und ihren Input für das Ziel der Unternehmensfortführung nutzt.

Auf dieser Grundlage kann ein tragfähiges Konzept, das eine realistische Chance auf Umsetzung hat, entwickelt werden. Die Ableitung alternativer Konzepte durch die Belegschaft, um Arbeitsplätze zu schützen und die Geschäftstätigkeit zu sichern, werden im Verfahren so früh und in einer Weise berücksichtigt, dass sie in den Entscheidungsfindungsprozessen eine gute Chance haben. Daher müssen die Unterrichts- und Anhörungsrechte von den Betriebsräten und den Beschäftigten intensiv genutzt werden. So erhalten Arbeitnehmervertreter die erforderlichen Informationen. Zweitens muss ein kontinuierlicher und fruchtbarer Austausch zwischen Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaften, Unternehmensleitung und den Experten/Beauftragten stattfinden.

4.8 Die Rolle des Aufsichtsrats

Ein weiteres wichtiges Ziel von Arbeitnehmervertretern sollte darin bestehen, ihren Einfluss auch in Aufsichtsräten geltend zu machen. Mit Unterstützung von Experten können sie versuchen, Vorschläge zu machen, die einerseits konstruktiv zur Überwindung der Krise beitragen, aber andererseits auch den Arbeitnehmerschutz fördern.

BEISPIEL ZUR VERANSCHAULICHUNG

ARBEITNEHMER BEWIRKEN ETWAS II

Die Insolvenz des Konzerns Praktiker Bau- und Heimwerker GmbH

Diverse Ursachen führten den Praktiker-Konzern in die Krise und schließlich in die Insolvenz.¹⁷ Der Praktiker-Betriebsrat hatte viele Gelegenheiten, während des Verfahrens Einfluss auszuüben.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erhielten frühzeitig Informationen zum Ernst der Lage und wirkten bei der zeitgleichen Unterrichtung des Konzernbetriebsrats und der Wirtschaftsausschüsse mit.

Der Betriebsrat hatte Gelegenheit, Transparenz für alle Mitbestimmungsgremien im Konzern zu schaffen. Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern am vorläufigen Gläubigerausschuss ermöglichte es, die Arbeitnehmerinteressen zu verteidigen. Vorschlag und Auswahl des vorläufigen Insolvenzverwalters durch Abstimmung im Betriebsrat standen im Einklang mit dem deutschen Insolvenzrecht und waren Teil der Mitbestimmung. Die regelmäßige, vertrauensvolle und direkte Kommunikation der Arbeitnehmervertreter mit dem Insolvenzbeauftragten kann aus Arbeitnehmersicht als positiver Faktor in der Abwicklung des gesamten Verfahrens der Insolvenz beschrieben werden. Der Insolvenzbeauftragte gab grünes Licht, direkten Kontakt mit potenziellen Investoren herzustellen, um sie von einer Übernahme zu überzeugen. So war der Betriebsrat in der Lage, in dieser schwierigen Situation die Möglichkeiten, die der Rechtsrahmen in Deutschland bietet, auszuschöpfen.

17 Das Fallbeispiel wird detailliert im Abschlussbericht des Projekts „DIE STIMMEN DER ARBEITNEHMER IN INSOLVENZFÄLLEN STÄRKEN“ für die EGB-Abschlusskonferenz in Brüssel am 29.-30. April 2019 beschrieben

4.9 Alternativen – Fortsetzung der Unternehmensaktivitäten durch Mitarbeiter-Buyout

Was in der Diskussion über die Entwicklung alternativer Konzepte für die Fortsetzung des Unternehmens lohnend sein könnte, ist der Ansatz, dass Mitarbeiter als Investoren des Unternehmens auftreten könnten. Die Genossenschaften von Mitarbeitern in Frankreich haben bewiesen, dass diese Lösung in zahlreichen Fällen erfolgreich ist.

Ein Buyout ist eine komplexe Angelegenheit. Bei einem Buyout müssen die Arbeitnehmervertreter viele Dinge bedenken, mit denen sich Betriebsräte häufig nicht auskennen. Doch das heißt nicht, dass sie sich diese Kenntnisse nicht aneignen können. Und sie können die Hilfe von Anwälten und Wirtschaftsexperten hinzuziehen, um Betriebsräte und die Beschäftigten zu unterstützen. Bei jedem Buyout muss ein tragfähiges Konzept existieren, das Aussicht auf Erfolg bietet. Um dies zu erreichen, müssen Betriebsräte das Unternehmen untersuchen. Arbeitnehmervertreter müssen sich über die harten Zahlen orientieren, da ein Buyout sonst schnell zum Bumerang werden kann.

Es existieren bereits einige gute und erfolgreiche Beispiele in ganz Europa dazu, welche Experten aus Gewerkschaften Betriebsräte unterrichten können.

5. ZENTRALE FAZITS UND ZUSAMMENFASSUNG

Die wichtigsten Aspekte zum künftigen Status von Arbeitnehmern in präventiven Restrukturierungsverfahren, Restrukturierungsverfahren und Insolvenzen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Arbeitnehmervertreter sollten in einem frühen Stadium im Rahmen ihrer gesetzlichen Unterrichts- und Anhörungsrechte einbezogen werden. Sie sollten auch das Recht haben, ein präventives Restrukturierungsverfahren im Unternehmen einzuleiten, wenn sie dies für nötig halten, um ihre Forderungen zu sichern. Gleichzeitig sollten sie aber das Recht haben, das Gericht anzurufen.
- Arbeitnehmerforderungen sollten nicht unter das Moratorium (bzw. die Aussetzung) oder den Restrukturierungsplan fallen.
- Jedes Arbeitnehmervertretungsgremium, das von einer präventiven Restrukturierung oder Insolvenz betroffen ist, sollte eine enge Zusammenarbeit mit dem Beauftragten anstreben und eine solide Grundlage für Austausch und Zusammenarbeit bieten.
- Zusätzlich zur Befriedigung von Gläubigerforderungen sollten auch Unternehmens- und Arbeitsplatzsicherung als Ziele des Verfahrens in den nationalen Rechtsvorschriften verankert werden.
- Jegliche Art von Beschränkungen des Arbeitsrechts im Insolvenzfall muss verhindert werden.
- Entgeltzahlungen müssen gesichert werden. Es ist notwendig, sie gegen Zahlungsausfälle zu schützen.
- Im Insolvenzfall sollten finanzielle Lösungen, um Sozialpläne und mögliche Jobwechsel durchzuführen, hohe Priorität genießen.
- Die Arbeitnehmervertreter sollten erleichterten Zugang zu externen Experten haben, um ihre Position bei Besprechungen, Verhandlungen und Verfahren zu stärken. Dieser Zugang sollte auch bei der Vorbereitung alternativer Vorschläge für Pläne zur Unternehmensleitung gelten. Die Kosten haben das Unternehmen oder bei Kleinunternehmen ein spezieller Branchenfonds zu tragen.

AUFZEICHNUNGEN

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for drawing or sketching.



ETUC - European Trade Union Confederation
CES - Confédération européenne des syndicats

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org