

News /

Insolvenz des Arbeitgebers

Was man außer Hoffen und Bangen tun kann

Kommt es nach langer Leidensphase und trotz vieler Verzichtsleistungen doch zum Insolvenzantrag, dann sind Belegschaft und Betriebsrat häufig am Ende ihrer Kraft. Aber bei einer Insolvenz des Arbeitgebers ist viel zu beachten und man muss sich sehr aktiv kümmern.

Der Insolvenzantrag ist nicht automatisch das Ende des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze. Wird ein Insolvenzverfahren eröffnet, dann bestellt das Gericht im Regelfall einen Insolvenzverwalter, bildet einen Gläubigerausschuss und organisiert Gläubigerversammlungen. In diesen Gremien wird über die Fortführungsmöglichkeiten des Unternehmens beraten und über Sanierungspläne entschieden.

Die Arbeitnehmervertreter haben Beteiligungsrechte, die sie unbedingt geltend machen sollten. Sie haben das Recht, zu den Sanierungsplänen Stellung zu nehmen. Und den Arbeitnehmervertretern steht ein Sitz im Gläubigerausschuss zu. Dieses Gremium hat gleich zu Beginn des Verfahrens entscheidenden Einfluss auf die Auswahl des Insolvenzverwalters.

Es gibt sogenannte Insolvenzplanverfahren, in denen das Gericht keinen Insolvenzverwalter schickt, sondern dem Unternehmen die Eigenverwaltung gewährt. Auch in diesem Fall haben Arbeitnehmervertreter das Recht, bei der Erarbeitung von Insolvenzplänen beratend mitzuwirken.

Die vielen Insolvenzbesonderheiten muss der Betriebsrat auch kennen: Kündigungsfristen verkürzen sich generell auf nur noch drei Monate. Sozialplanmittel, bzw. Abfindungen, sind gedeckelt, und es gibt Einschränkungen beim Interessenausgleich und der Sozialauswahl. Betriebsänderungen können vom Arbeitgeber leichter durchsetzbar sein. Nicht zuletzt können Arbeitszeitguthaben wegen mangelnder Insolvenzsicherung gefährdet sein. Es gibt also viel zu klären und zu regeln.

Einen umfassenden Überblick erhalten Sie mit unserer aktuellen Handlungshilfe „Unternehmensinsolvenzen“.

Gerne stehen wir Ihnen auch für eine individuelle Beratung zur Verfügung.



Sanierungspläne und Zukunftskonzepte Mindeststandards und Tipps für Arbeitnehmervertreter