

Insolvenz: Das große Zittern vor der Pleite

Ein wichtiges Thema für jeden Betriebsrat

Wenn der Pleitegeier kreist: Was tun als Betriebsrat? Worauf müssen Interessenvertreter bei drohender Insolvenz achten? Und warum sollten auch Betriebsräte in florierenden Unternehmen wachsam sein?



Dominikus Zwink | ifb

ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 2.9.2024

Lesezeit: 01:45 min



Insolvenz: Aktuelle Rechtslage

Unternehmen müssen spätestens drei Wochen nach Eintritt eines Insolvenzgrunds einen Insolvenzantrag beim Gericht stellen. Zu den Insolvenzgründen gehören Zahlungsunfähigkeit und (drohende) Überschuldung. Versäumt die Geschäftsführung diese Frist, drohen persönliche Haftungsrisiken und strafrechtliche Konsequenzen.



Was passiert bei einer Insolvenz?

Ziel eines Insolvenzverfahrens ist, die Vermögenswerte des insolventen Unternehmens zu sichern, Forderungen der Gläubiger zu regeln und – wenn möglich – das Unternehmen zu sanieren. Wenn das Gericht den Antrag angenommen hat (Voraussetzung ist u. a., dass ausreichend Vermögenswerte vorhanden sind, um die Verfahrenskosten zu decken), bestellt es in der Regel einen Insolvenzverwalter. Dieser übernimmt die Leitung des Unternehmens, verwaltet das Vermögen und entscheidet über den weiteren Weg (Sanierung, Verkauf oder Abwicklung). Daneben gibt es auch die Sonderfälle einer Insolvenz in Eigenverwaltung oder des Schutzschirmverfahrens. Hier verbleibt die Leitung beim Geschäftsführer – unter der Leitung eines Sachwalters.

Warnzeichen erkennen

Dem Wirtschaftsausschuss fällt in Krisenzeiten die besonders wichtige Rolle zu, Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung mit dem Arbeitgeber zu beraten. Wichtig ist, dass der Betriebsrat mit diesen Zahlen auch etwas anfangen und auf Warnzeichen frühzeitig reagieren kann. Die kurz- und mittelfristige Liquiditäts-, Kapazitäts- und Personalplanung seines Unternehmens sollte deshalb jeder Betriebsrat im Blick haben. Denn eins ist klar: Oberstes Ziel sind sichere Arbeitsplätze! Hierbei ist Kreativität gefragt, eigene Ideen zur Überwindung der Krise und natürlich Verhandlungsgeschick.

Steht am Ende doch eine finanzielle Schieflage im Raum, können zumindest finanzielle Härten abgefedert werden.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Auch während eines Insolvenzverfahrens behält der Betriebsrat seine gesetzlichen Rechte. Ansprechpartner ist nun aber der Insolvenzverwalter. Bestehende Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge bleiben weiterhin gültig, allerdings gibt es Sonderregelungen. Freiwillige Betriebsvereinbarungen, etwa Regelungen zu Sonderzahlungen, können im Insolvenzverfahren einfacher gekündigt werden.

Beteiligung bei Betriebsänderungen

Beteiligt ist der Betriebsrat vor allem, wenn es im Rahmen der Insolvenz zu Betriebsänderungen kommt. Die Insolvenzeröffnung selbst ist keine Betriebsänderung. Oft treten aber im Zusammenhang damit Maßnahmen

wie Stilllegungen oder Teilbetriebsstilllegungen auf, die als Betriebsänderungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten (§ 111 BetrVG). In diesen Fällen muss der Insolvenzverwalter den Betriebsrat informieren und darüber mit ihm beraten. Dabei geht es vor allem um den Interessenausgleich und den Sozialplan. Hier kann der Betriebsrat Nachteile für die Beschäftigten abfedern. Allerdings sind die Ansprüche in der Insolvenz begrenzt: So dürfen Ausgleichszahlungen nicht mehr als 2,5 Monatsgehälter pro Arbeitnehmer betragen.

Fazit

Eine Insolvenz erfordert viel Einsatz und Wissen von Ihnen als Betriebsrat. Von der frühzeitigen Krisenerkennung bis hin zu den wichtigen Verhandlungen bei Betriebsänderungen: Die Kollegen zählen auf Sie. Informieren Sie sich deshalb frühzeitig über alle Aspekte einer drohenden Insolvenz und lassen Sie sich zu Ihren Beteiligungsrechten schulen.

Und wie sieht es mit den Rechten der Arbeitnehmer aus – von Gehaltszahlungen in einer Insolvenz bis zur Kündigung? Klicken Sie dazu gerne mal rein in unser Video dazu.

Video zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de