

Denkwerk Arbeit

Insolvenz und
Restrukturierung –
von Folgen
und neuen Chancen.



PCG-Project Consult GmbH
Prof. Dr. Kost & Kollegen



Inhalt

- 03** VORWORT

- 04** FACTS AND FIGURES

- 05** VIER FRAGEN AN FRANK GRIESDORN – BR - VORSITZENDER DST GMBH (EHEMALS DTP AG, EHEMALS ANF GMBH)

- 07** DIE INSOLVENZ VON AIRBERLIN, IHRE FOLGEN UND DIE ROLLE VON TRANSFERGESELLSCHAFTEN

- 09** INTERVIEW MIT HENDIK SCHMOLL – RECHTSANWALT UND PARTNER BEI WELLENSIEK RECHTSANWÄLTE

- 10** INTERVIEW MIT LARS HINKEL– RECHTSANWALT UND PARTNER BEI ANCHOR RECHTSANWÄLTE

- 11** KOMMENTAR VON ALEXANDRA KÖTTING – RECHTSANWÄLTIN BEI CNH RECHTSANWÄLTE ESSEN

Vorwort



Nicol von Neumann-Cosel.
Niederlassungsleiterin der
PCG-Project Consult GmbH in Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Regel neigen wir dazu, uns immer erst dann mit einer Thematik zu befassen, wenn es zu spät ist. Häufig haben wir in Gesprächen mit Hauptamtlichen und weiteren Mitbestimmungsträgern darüber diskutiert, dass das Wissen, wie Insolvenz „funktioniert“ auch zu dem Repertoire von Gewerkschaftern und Betriebsräten gehören sollte. Eine gängige Antwort in diesem Zusammenhang war und ist: „Warum soll ich chinesisch lernen, wenn ich noch gar nicht weiß, ob ich nach China fahre“?

Die Erfahrungen aus Insolvenzverfahren haben aber bestätigt, dass selbst hartnäckige Betriebsräte und auch Hauptamtliche sich eines Besseren belehren lassen mussten und durch die persönlichen Erlebnisse selbst zu neuen Überzeugungen gekommen sind. Vielfach erfolgt diese Überzeugung jedoch zu spät. Insbesondere die Insolvenz, die zeitlich schnelle Entscheidungen erfordert, lässt häufig nicht ausreichend Zeit, sich über Handlungsmöglichkeiten zu informieren und diese verständlich umzusetzen.

So sagen z.B. die Spitzen der Betriebsratsgremien des ehemaligen Praktiker-Konzerns heute einhellig, dass das rechtzeitige Wissen um

Insolvenz und Restrukturierung in den Werkzeugkoffer der betrieblichen Mitbestimmung gehört und klassischer Weise auch zu dem Einmal Eins, das in BR-Schulungen von Gewerkschaften gelehrt wird.

Die Veränderungen des Insolvenzrechts durch das ESUG vor fünf Jahren haben hier Arbeitnehmervertretungen, neben den natürlich weiterhin geltenden Instrumenten des BetrVG, größere Handlungs- und Gestaltungspielräume eingeräumt, die oftmals nicht bekannt sind und daher oftmals nicht genutzt werden.

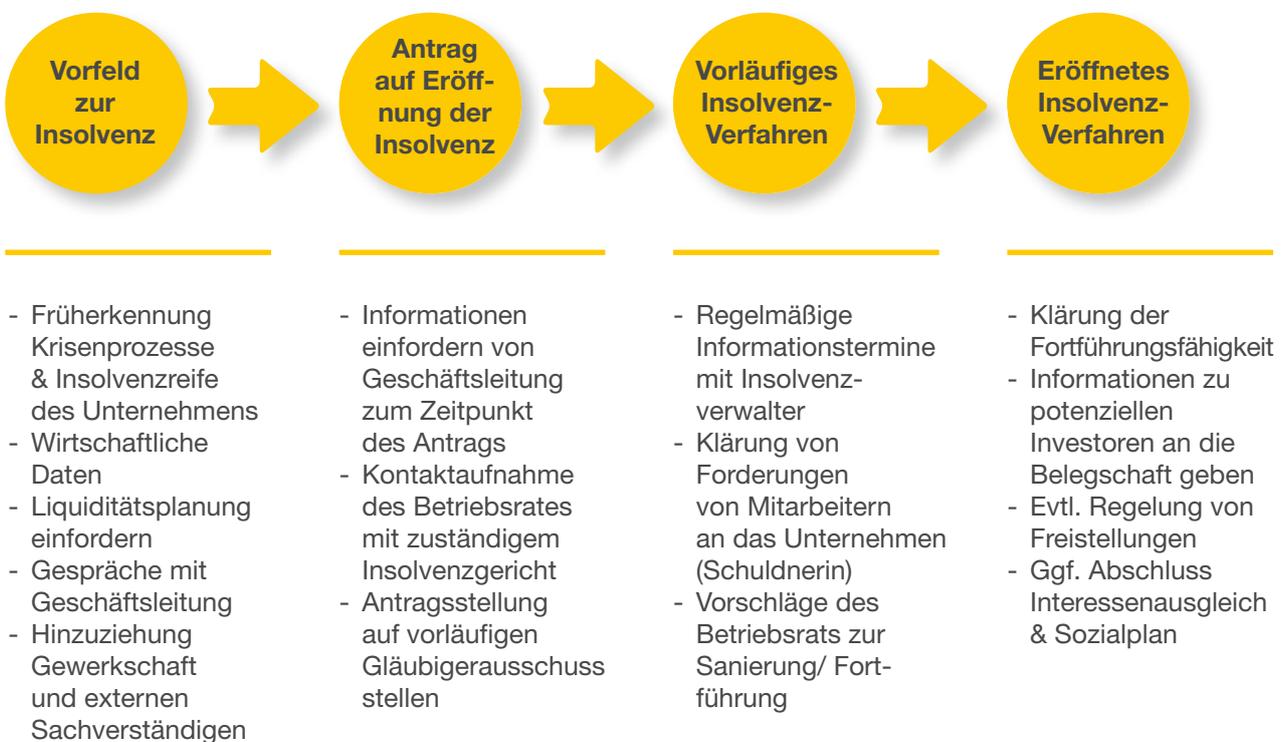
Wir hoffen, mit unserer zweiten Ausgabe von „Denkwerk Arbeit“ die, aus unserer Sicht äußerst notwendige, Sensibilität für die Themen Insolvenz und Restrukturierung auf Arbeitnehmerseite zu erhöhen. Als Mitglied unseres internen Expertenkreises „Insolvenzen“ wünsche ich Ihnen – auch im Namen meiner Kollegen und Kolleginnen – eine hoffentlich interessante und anregende Lektüre!

N. v. Neumann-Cosel

FACTS AND FIGURES

	stark zugenommen	zugenommen	gleich	abgenommen	stark abgenommen
Kommunikation mit Geschäftsleitung	18	10	8	3	1
Kommunikation mit Mitarbeitern	33	6	2	0	0
Intensität / Arbeitsaufkommen	20	13	5	1	1
Presseanfragen	9	7	22	0	2

Veränderung der Betriebsratstätigkeit durch die Insolvenz Mehrfachnennung möglich (Eigene Darstellung).



Ablauf des Insolvenzverfahrens. Was sollte der Betriebsrat tun? (Eigene Darstellung).

Beide Abbildungen stellen einen Auszug aus der Studie „Auf Augenhöhe: Arbeitnehmervertreter in Unternehmenskrisen und Insolvenzen. Analysen und Handlungsempfehlungen“ des BAB und der HgGUR (2017) dar.



Frank Griesdorn (BRV DST GmbH) im Gespräch mit Dr. Andreas Veres (PCG)

Vier Fragen an Frank Griesdorn - BR-Vorsitzender DST GmbH (ehemals DTP AG, ehemals ANF GmbH)

Woran habt ihr als Arbeitnehmervertreter bemerkt, dass euer Unternehmen in eine wirtschaftliche Schieflage gerät/geraten ist?

Die Zahlen, die dem Wirtschaftsausschuss für dessen Arbeit vorgelegt werden müssen, wurden „immer weniger“. Darüber hinaus hielt der Vorstand den Bericht des Wirtschaftsprüfers unrechtmäßig lange zurück. Da wurde uns klar, hier stimmt etwas nicht. Zwar waren das bis hierhin nur Indizien, aber da wir unsere Auftragslage nur zu gut kannten, sahen wir uns als Betriebsrat in der Pflicht, auch das Thema „Insolvenz“ proaktiv anzugehen. Wir wollten mit Hilfe einer Inhouse-Schulung herausfinden, welche Rechte und Pflichten ein Betriebsrat in der Insolvenz hat und welche Möglichkeiten hierdurch bestehen. Dem Vorstand, welcher kurze Zeit später tatsächlich Insolvenz angemeldet hat – und zwar in Eigenverwaltung – gefiel unser Herangehen zunächst naturgemäß nicht, was uns als Betriebsratsgremium aber in keiner Weise gestört hat.

Die gesetzliche Möglichkeit zur Einbindung von Arbeitnehmervertretern in den Gläubigerausschuss ist seit etwa fünf Jahren möglich – mit Einführung des ESUG. Welche Erfahrungen habt ihr hierbei gemacht, insbesondere unter der Berücksichtigung, dass ihr eine Insolvenz in Eigenverwaltung durchgemacht habt?

Zunächst war die Situation extrem schwer, da die Arbeit im Gläubigerausschuss etwas ist, was man als Arbeitnehmervertreter in der Regel nie

zuvor gemacht hat. Dabei hat mir als Mitglied des Gläubigerausschusses geholfen, dass ich als nicht stimmberechtigter Gast unseren zuständigen Gewerkschaftssekretär der IG BCE mit in die Sitzungen des Gläubigerausschusses nehmen durfte. Insgesamt muss ich sagen, dass die Einbindung von uns als Arbeitnehmervertreter in den gesamten Prozess hervorragend funktioniert hat, da von allen Parteien eine sehr hohe Informationstransparenz mitgebracht wurde. Zudem hatten wir, durch unseren im Rahmen des Verkaufs verhandelten und noch bis 2018 geltenden Rahmensozialplan, ein Argument in der Hinterhand, was den Mitarbeitern eine entsprechende Abfindung sichert, unabhängig von der Situation des Unternehmens. Das hat uns in manchen Verhandlungssituationen sicherlich mental gestärkt.

Wart ihr aktiv in den Auswahlprozess des Sachwalters mit eingebunden und wie lief die Zusammenarbeit mit diesem ab?

Theoretisch hätten wir auf die Auswahl des Sachwalters Einfluss nehmen können. Faktisch war dies in unserem Fall jedoch bereits geschehen, bevor wir eingebunden wurden. Da der Sachwalter jedoch von einer Kanzlei stammt, deren vorrangige Philosophie die Fortführung von Unternehmen ist – was sich schnell über eine Internetrecherche herausfinden ließ – war dies auch kein Problem für uns. Insgesamt gilt auch hier, dass eine hohe Transparenz zu einer sehr konstruktiven Zusammenarbeit geführt hat.

„In der Krise hat die deutsche Mitbestimmung eine Renaissance erfahren. Arbeitnehmervertreter sind oftmals die besseren Krisenmanager. Sie sind in den Belegschaften verwurzelt, genießen ein hohes Maß an Vertrauen und verkörpern Kontinuität und Nachhaltigkeit.“

Franz., K. (2015): Interessenvertretung in der Restrukturierung – Interview. In: Baur, M.; Kantowsky, J.; Schulte, A. (Hg.): Stakeholder Management in der Restrukturierung. Perspektiven und Handlungsfelder in der Praxis. 2., überarbeitete Aufl. Wiesbaden: 245-252.

Welche Hilfestellung habt ihr von Gewerkschaft und Beratern während des Insolvenzprozesses bekommen bzw. welche ergänzenden Maßnahmen hättet ihr euch zusätzlich gewünscht?

Zunächst muss ich sagen, dass es ohne die bereits genannten Akteure bestimmt nicht so „gut“ fortgeschritten wäre, wie es letztlich abgelaufen ist. Ohne die Gewerkschaft wären einige Themen bei den Verhandlungen über geplante Kosteneinsparungen, die in die Tarifhoheit fallen, wie zum Beispiel eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit oder eine Kürzung des Weihnachtsgeldes, unmöglich gewesen.

Grundsätzlich denke ich, war es noch wichtiger, dass sie stets hinter uns gestanden haben. Das hat in der Summe den einen oder anderen Arbeitsplatz, trotz der Insolvenz in Eigenverwaltung, gerettet. Die Rolle der juristischen und betriebswirtschaftlichen Berater steht dem in nichts nach. Der Rückhalt im Verbund hat uns als Betriebsräte stark gemacht. Das beginnt mit der angesprochenen proaktiven Auseinandersetzung, im Allgemeinen mit dem Thema „Insolvenz“, und führte während der Insolvenz in Eigenverwaltung dazu, dass wir als Betriebsratsgremium zusammen u.a. ein fundiertes Arbeitsorganigramm erstellen konnten, was letztlich

auch dazu beigetragen hat, eine zum Funktionieren des Betriebes notwendige Mindestbeschäftigungsgröße zu definieren. Das hat uns geholfen, dem Druck seitens des Arbeitgebers auf uns als Betriebsräte standzuhalten, den benötigten Personalabbau auf Grundlage der Qualifikationen der Mitarbeiter zu versachlichen und es hat uns dabei argumentativ unterstützt, die viel zu hohen Abbauzahlen deutlich zu reduzieren. Hätten wir die vom Arbeitgeber vorgesehenen Abbauzahlen mitgetragen, dann wären wir, so haben uns das auch die Zahlen nach eingehender Analyse mit unseren Beratern gezeigt, nicht mehr hier. In solchen Situationen sind wir als Betriebsräte ohne Hilfe von Externen verloren, da die Unterscheidungen, was juristisch möglich und was betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, ein viel zu großes Fach- und Erfahrungswissen abverlangen.

Abschließend fasse ich gerne zusammen, dass nur das proaktive, initiative Handeln des Betriebsrates, das unbegrenzte Vertrauen des geschlossenen arbeitenden Gremiums in seine Verhandlungsführer und die stetige Hilfe externer Berater, der Gewerkschaft und der Anwälte im Verbund den Prozess positiv beeinflussen konnten und uns als Betriebsratsgremium erfolgreich haben kämpfen lassen.



Lara Zickfeld
Consultant der PCG - Project Consult
GmbH und Mitarbeiterin der airberlin
Koordinierungsstelle

Mitte August 2017 stellte die Fluggesellschaft airberlin, nach dem der Hauptaktionär Etihad Airways seine weitere finanzielle Unterstützung ausgeschlossen hat, einen Antrag auf Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung (s. hierzu den Beitrag von Alexandra Köttling, CNH Anwälte). Zur vorrübergehenden Aufrechterhaltung des Flugbetriebs sorgte ein Übergangskredit von 150 Mio. in Form einer staatlichen Bundesbürgschaft. In den rund zehn Wochen zwischen Insolvenzantrag und Insolvenzeröffnung am 1.11.2017 gaben u.a. Lufthansa, easyJet und Niki Lauda (zusammen mit Condor) Angebote für Teile von airberlin ab.

Vorausgesetzt die europäische Wettbewerbsbehörde stimmt zu, so geht ein großer Anteil der insolventen Fluglinie an die Lufthansa. Weitere Unternehmensteile gehen an die britische Fluggesellschaft easyJet sowie an das Berliner Logistikunternehmen Zeitfracht/Nayak.

Es lässt sich von einer Zerschlagung von airberlin sprechen, weil „Air Berlin als Ganzes“ keine Zukunft hatte, wie es Lucas Flöther, der Sachwalter in einem Interview mit der SZ am 8. November treffend zusammengefasst hat. Für die Beschäftigten der Fluggesellschaft, die innerbetrieblich zwischen Cockpit-, Kabine-, Boden- und Technikpersonal unterteilt waren, sind die Situationen u.a. aufgrund der verschiedenen Übernahmemodalitäten zwar als unterschiedlich, dennoch als insgesamt schlecht zu bezeichnen. Der Versuch allen Beschäftigten eine gleich-

wertige Hilfe in Form einer für alle Beschäftigten geltenden Transfergesellschaft zukommen zu lassen, ist politisch gescheitert. Dennoch konnte zumindest für das Boden- und Technikpersonal, was nicht von anderen Unternehmen übernommen worden ist, eine Transfergesellschaft eingerichtet werden.

Doch was ist eigentlich eine Transfergesellschaft? Sie ist zunächst einmal ein Arbeitsmarktinstrument, das von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer auffängt. Innerhalb der Transfergesellschaft, werden die betroffenen Arbeitnehmer durch den Träger der Transfergesellschaft weiterqualifiziert z.B. hinsichtlich Bewerbungstraining, wenn notwendig an fachliche externe Qualifizierungsträger weitervermittelt und schließlich in eine neue Arbeit vermittelt. In dieser Zeit sind die betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr bei ihrem bisherigen Arbeitgeber angestellt, sondern bei der Transfergesellschaft.

Eine weitere sich an dieser Stelle aufdrängende Frage ist, wie wird die Transfergesellschaft finanziert? Am konkreten Beispiel airberlin lässt sich vereinfacht sagen, dass die Fluggesellschaft (nach Zustimmung des Gläubigerausschusses), der Staat (in Form des sogenannten Transfer-Kurzarbeitergeldes) und das Land für die Transfergesellschaft aufkommen. Auch wenn die Erfolge von Transfergesellschaften hinlänglich bekannt sind, so stellt der Fall airberlin eine besondere Situation dar.

„Die wohl emotional schwerste Aufgabe, die viele Menschen betrifft und für alle Beteiligten eine sehr belastende Zeit darstellt, ist der unvermeidbare Schritt des Mitarbeiterabbaus.“

M. Körfer-Schün (Vice President Corporate Development SMA) und P.-P. Urbon (CEO SMA) über die Restrukturierungsmaßnahmen der SMA Solar Technology AG

Quelle: W. F. Ebke; C. Seagon; M. Blatz (Hg.) (2017): Die Praxis der Unternehmensrestrukturierung und der Berufsstand des Insolvenzverwalters. Baden-Baden: 73.

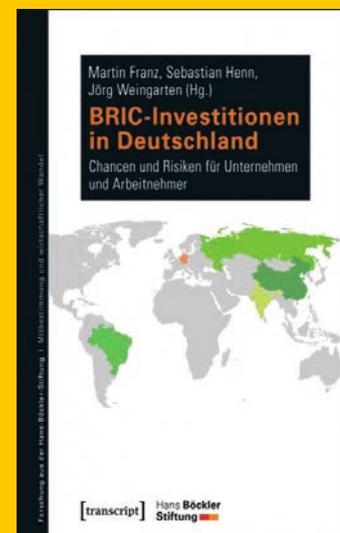
Nach der Insolvenz von Praktiker/Max Bahr ist es bundesweit erst das zweite Mal, dass mehrere Transferträger zusammenarbeiten. Im Rahmen eines Kooperationsmodells haben sich bei Praktiker/ Max Bahr sechs und bei airberlin drei Transferträger zusammengeschlossen, um die von der Insolvenz betroffenen Arbeitnehmer, in eine befristete Übergangsbeschäftigung aufnehmen und betreuen zu können.

Die Zusammenarbeit von mehreren Transferträgern löst den Bedarf aus, einen zusätzlichen, neutralen Akteur für die Koordinierung zu involvieren. Die Entscheidung, eine Koordinierungsstelle zu beteiligen, geht mit der Zielvorstellung einher, gemeinsame Handlungsschritte zur Steigerung der Qualität und der Effektivität zu entwickeln und umzusetzen. Die Qualitätsentwicklung steht somit im Fokus, indem die Koordinierungsstelle die Professionalisierung der Arbeit innerhalb der Transferträger – Gruppe fördert und begleitet. Hierzu gehört die Schnittstellenfunktion und Vernetzung mit den relevanten Akteuren, wie beispielsweise Insolvenzverwalter, airberlin, Agentur für Arbeit, Land Berlin oder Gewerkschaft. Darüber hinaus ist die Koordinierungsstelle als Plattform zu verstehen, welche Informationen und Wissen zusammenführt, bündelt und nach Bedarf bereitstellt.

Es ist festzuhalten, dass Transferträger und Koordinierungsstelle zusammenarbeiten, um das hohe Niveau der Betreuung auch bei großen Transferlösungen sicherzustellen.

VERÖFFENTLICHUNG

In Deutschland hat die Bedeutung von Investitionen aus den BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien und China) in den letzten Jahren einen starken Bedeutungszuwachs erfahren. Gleichzeitig gibt es über die Auswirkungen auf die betroffenen Unternehmen und die Mitbestimmung keine fundierten wissenschaftlichen Erkenntnisse, sodass die Verunsicherung in den betroffenen Belegschaften oftmals sehr groß ist. Die Studie „BRIC-Investitionen in Deutschland. Chancen und Risiken für Unternehmen und Arbeitgeber“, die u.a. von Dr. Jörg Weingarten (PCG) herausgegeben worden ist, liefert einen Beitrag die Verunsicherung zu reduzieren. Durch Fallbeispiele die Anlässe, Strukturen, Strategien und Beschäftigungseffekte von BRIC-Investitionen sowie die Unternehmensverantwortung und Einstellung der Investoren gegenüber der Mitbestimmungspraxis analysieren, wird die konzeptionelle Debatte um ausländische Investitionen um wichtige Aspekte erweitert.





Interview mit Henrik Schmoll
Rechtsanwalt und Partner bei
WELLENSIEK Rechtsanwälte

Wie können wir Standorte und Beschäftigung bei Unternehmen sichern, die sich in einer wirtschaftlichen Krise oder im gesteigerten Fall sogar in der Insolvenz befinden?

Auch wenn die Beantwortung dieser Frage unter anderem davon abhängt, in welchem Krisenstadium und ggf. auch in welcher Branche das betroffene Unternehmen ist, gilt ganz grundsätzlich immer: In jedem Stadium einer Krise ist es von hoher Bedeutung, dass zwischen den Betriebsparteien eine offene und ehrliche Kommunikation herrscht. Eine Sanierung „gegen die Beschäftigten“ gelingt fast nie. Ferner gilt, dass eine Krise besser beherrschbar ist und somit auch mehr Arbeitsplätze gesichert werden können, wenn sie möglichst frühzeitig erkannt wird. Auch hier hilft allen Beteiligten Transparenz und vielleicht auch mal unbequemes Nachfragen bspw. im Wirtschaftsausschuss. Ein Ignorieren vor frühen Warnzeichen durch das Management verbunden mit dem typischen Reflex (Personal-) Kosten zu senken, löst in aller Regel nicht die wahren Ursachen des Problems.

Was bedeutet der Vorstoß der EU hinsichtlich der vorinsolvenzlichen Sanierung für das deutsche Insolvenzrecht mit speziellem Fokus auf Arbeitnehmer?

Das lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht genau absehen, da die Ausgestaltung des europäischen Vorstoßes noch in nationales Recht übertragen werden muss und hier werden noch viele Punkte zu klären sein. Bei richtiger Umsetzung des Willens der EU kann sich durchaus ein neues, sinnvolles Sanierungsinstrument ergeben, das Unternehmen bereits in einem frühen Stadium der Krise Möglichkeiten

einer Restrukturierung an die Hand gibt, die bisher nicht vorgesehen waren und die dazu führen können, dass ohne ein Insolvenzverfahren und den meist damit verbundenen Verlust von Arbeitsplätzen eine Sanierung gelingen kann. Es wird aber genau darauf zu achten sein, dass die Rechte und Belange der Arbeitnehmer nicht eingeschränkt werden zu Gunsten Dritter.

Welchen Vorteil sehen Sie als Insolvenzverwalter in der konkreten Einbindung von Arbeitnehmervertretern innerhalb von Insolvenzverfahren? Wie lässt sich von beiden Akteuren eine noch intensivere Zusammenarbeit im Insolvenzverfahren leisten?

Die intensive Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern in Insolvenzverfahren ist nach den hier getätigten Erfahrungen unabdingbar, um erfolgreich eine Restrukturierung im Rahmen eines Insolvenzverfahrens durchzuführen. Dies beginnt mit der Beteiligung eines Arbeitnehmervertreters im Gläubigerausschuss, wo oftmals dies die einzige „Stimme aus dem Unternehmen“ ist, die anschaulich die Lage der Beschäftigten darstellen kann. Ferner ist es zwingend erforderlich, den Betriebsrat und / oder Wirtschaftsausschuss von Anfang an in regelmäßigen Treffen auf dem Weg durch die Insolvenz „mitzunehmen“ und die verschiedenen Stadien und Prozesse zu erläutern. Nur so können die Gremien der Arbeitnehmervertreter fundiert beurteilen, welche Sanierungschancen entstehen können und ob es in Anbetracht von bestehenden Perspektiven Sinn macht, auch seitens der Arbeitnehmer einen Beitrag, egal in welcher Form, zu leisten. Ein schlecht informiertes und vor vollendete Tatsachen gestelltes Gremium wird keine Restrukturierung positiv begleiten, geschweige denn den aufgezwungenen Weg im Betrieb den Beschäftigten als sinnvoll vermitteln.



Interview mit Lars Hinkel, M.B.A.
Rechtsanwalt, FAInsR, FAArbR und
Partner bei Anchor Rechtsanwälte

Wie können wir Standorte und Beschäftigung bei Unternehmen sichern, die sich in einer wirtschaftlichen Krise oder im gesteigerten Fall sogar in der Insolvenz befinden?

Die beste Standort- und Beschäftigungssicherung ist, wenn Unternehmen und Unternehmer bereit sind, sich stets weiter zu entwickeln und frühzeitig auf Veränderungen zu reagieren. Je später dieser Prozess beginnt, desto schwieriger wird es, die Krise zu überwinden. Für alle Stadien der „wirtschaftlichen Krise“, angefangen bei der Strategiekrise über die Liquiditätskrise bis hin zur Insolvenz, gibt es unterschiedliche Sanierungsinstrumente. Für alle Krisenstadien gilt aber, eine Beseitigung der Krise wird nur erfolgreich sein, wenn die handelnden Personen bereit sind, kritisch die Ist-Situation zu analysieren und sich Fehlentwicklungen einzugestehen. Zu den handelnden Personen zählen selbstverständlich auch die Belegschaft und der Betriebsrat. Ein wesentlicher Erfolgsbaustein einer Sanierung ist eine frühzeitige Einbindung der Mitarbeiterseite sowohl bei der Ursachenanalyse als auch deren Beseitigung. Eine Sanierung wird langfristig nur erfolgreich sein, wenn bei allen Beteiligten deren Notwendigkeit erkannt und das Sanierungskonzept gemeinsam entwickelt wird. Betriebsräte müssen sich proaktiv in einen Sanierungsprozess einbringen und diesen mitgestalten. Dies kann auch bedeuten, frühzeitig auf Fehlentwicklungen hinzuweisen, auch wenn diese aus Arbeitnehmer-sicht mitunter zu Einschnitten führen.

Was bedeutet der Vorstoß der EU hinsichtlich der vorinsolvenzlichen Sanierung für das deutsche Insolvenzrecht mit speziellem Fokus auf Arbeitnehmer?

Grundsätzlich bietet die InsO in ihrer jetzigen Form - nicht zuletzt durch die Reformen - praxistaugliche Sanierungsinstrumente und Möglichkeiten. Eine Ergänzung um ein vorinsolvenzliches Sanierungsverfahren ist dennoch als weitere Möglichkeit zu begrüßen. In welcher Form dieses letztlich

durch den nationalen Gesetzgeber umgesetzt wird, ist noch weitgehend ungewiss, insbesondere inwieweit in Gläubigerrechte eingegriffen werden kann. Dazu zählen auch die Arbeitnehmerforderungen. Dabei werden auch verfassungsrechtliche Fragestellungen des Eigentumsschutzes zu diskutieren sein und sicherlich auch die Gerichte noch beschäftigen. Vieles ist bisher im Detail noch unklar und man darf gespannt sein, wie der Gesetzgeber dies umsetzen wird.

Welchen Vorteil sehen Sie als Insolvenzverwalter in der konkreten Einbindung von Arbeitnehmervertretern innerhalb von Insolvenzverfahren? Wie lässt sich von beiden Akteuren eine noch intensivere Zusammenarbeit im Insolvenzverfahren leisten?

Im Rahmen eines Insolvenzverfahrens wird eine erfolgreiche Sanierung in Regel dann gelingen, wenn Insolvenzverwalter und alle beteiligten Gruppen eine gemeinsame Sanierungslösung erarbeiten. Eine wesentliche Gruppe und gleichzeitig wichtiger Schlüssel zum Erfolg einer Sanierung stellen die Arbeitnehmer dar. Insofern muss von Beginn an ein transparenter Prozess in diese Richtung aufgesetzt werden und der Betriebsrat eingebunden werden. Von Beginn an heißt, dass der Betriebsrat bereits in den Diskussionsprozess, über die Frage der Einleitung eines Insolvenzverfahrens und die Verfahrensart, eingebunden werden sollte. Dabei müssen Betriebsräte aktiv ihre Mitbestimmungsrechte einfordern. Eine Vertretung des Betriebsrates im vorläufigen Gläubigerausschuss und die Mitbestimmung bei der Auswahl des Insolvenzverwalters sollten selbstverständlich sein. Eine Beteiligung des Betriebsrates bei der Entwicklung des Sanierungskonzeptes schafft auch die notwendige Akzeptanz auf der Mitarbeiterseite bei gegebenenfalls notwendigen Einschnitten auf Arbeitnehmerseite. Soll eine Sanierung in der Insolvenz gelingen, stehen Betriebsrat und Insolvenzverwalter auf derselben Seite des Flusses.



Kommentar von Alexandra Kötting CNH-Anwälte in Essen

Die Eigenverwaltung ist in den §§ 270 ff. der Insolvenzordnung geregelt und beinhaltet die Möglichkeit eines Schuldners, die Insolvenzmasse unter Aufsicht eines vom Insolvenzgericht bestellten Sachwalters selbst zu verwalten und über sie zu verfügen.

Anders als im herkömmlichen Insolvenzverfahren, in dem die Unternehmensführung die Kontrolle an den Insolvenzverwalter abgibt, bleibt die Verfügungsgewalt bei der Geschäftsführung.

Der Sinn der Eigenverwaltung ist, das vorhandene unternehmerische Know-how für eine Sanierung zu nutzen. Hierzu wird oftmals ein erfahrener Insolvenzverwalter oder Sanierungsexperte für die Dauer des Verfahrens in die Geschäftsführung des Unternehmens berufen.

Eine Anordnung der Eigenverwaltung setzt voraus, dass ein entsprechender Antrag hier vom Schuldner selber beim Insolvenzgericht gestellt wird und keine Umstände bekannt sind, die erwarten lassen, dass die Anordnung zu Nachteilen für die Gläubiger führen wird.

Um die Gläubigerinteressen zu gewährleisten, ist vor der Entscheidung über den Antrag in der Regel dem vorläufigen Gläubigerausschuss Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Insolvenzgericht die Anordnung der Eigenverwaltung wieder aufheben, zum Beispiel auf Antrag eines Insolvenzgläubigers.

Während einer Eigenverwaltung unterstehen die wirtschaftliche Lage sowie die Geschäftsführung des Schuldners einer ständigen Kontrolle durch den Sachwalter (§ 275 InsO). Im Fall einer

Gefährdung der Gläubiger durch die Eigenverwaltung hat dieser die Pflicht, die sich nachteilig auswirkenden Umstände unverzüglich dem Gläubigerausschuss (§ 276 InsO) und dem Insolvenzgericht anzuzeigen.

Insgesamt spricht für die Eigenverwaltung, dass das Verfahren kostengünstiger ist, da die Vergütung eines Sachwalters geringer ist als die eines Insolvenzverwalters. Zudem ist beabsichtigt, dem Schuldner durch die Aussicht auf Eigenverwaltung einen Anreiz zu geben, den Insolvenzantrag früher zu stellen. Allerdings sehen Kritiker die Gefahr, dass der Schuldner seine Freiheit missbrauchen könnte, um Vermögensgegenstände beiseitezuschaffen. Zudem hängt die Insolvenz nicht selten mit Fehlern auf Seiten des Schuldners zusammen, sodass von Einigen bezweifelt wird, dass derselbe Schuldner eine erfolgreiche Sanierung durchführen kann.

ANSPRECHPARTNER



Sven Toppel
PCG - Project Consult GmbH
Friedrich-List-Straße 2
D 45128 Essen

Tel.: 0201/ 1059223
Sven.Toppel@pcg-projectconsult.de

www.pcg-projectconsult.de

An dieser Stelle von „Denkwerk Arbeit“ möchten wir Ihnen erneut einen unserer Beschäftigten vorstellen, der sowohl für die thematische Ausrichtung der Ausgabe verantwortlich zeichnet (und somit Verantwortlicher im Sinne des

Presserechts ist) und Ihnen darüber hinaus auch als Ansprechpartner rund um das Schwerpunktthema dient.

Der 1968 in Eutin geborene Sven Toppel ist gelernter Bankkaufmann, wodurch er umfassendes Wissen im Bereich der Firmenkreditgeschäfte erlangt hat. Nach seinem Studium der Betriebswirtschaftslehre in Göttingen kam er 2002 zur PCG und ist seit 2010 Prokurist. Der Schwerpunkt seiner Beratungstätigkeit liegt bei Unternehmensrestrukturierungen.