



| Vorstand

Andrej Wroblewski, IG Metall Vorstand, Arbeits- und Sozialrecht

Beschäftigung und Arbeitnehmerrechte sichern!

**Veranstaltung zur Insolvenzrechtsreform
Bad Orb, 30. März 2012**



- 1. Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Aufschwung, oder: Ist das Thema Insolvenz noch relevant?**
- 2. Ein neuer rechtlicher Rahmen verbessert die Ausgangsbedingungen**



- ➔ **Bewertung des neuen „ESUG“**
- ➔ **Beschäftigung sichern in der Insolvenz**
- ➔ **Beschäftigtenrechte verteidigen**
- ➔ **Mitbestimmung in der Unternehmensinsolvenz durch Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeitnehmervertreter im Gläubigerausschuss**
- ➔ **Rechtspolitischer Handlungsbedarf nach der Reform**



- ➔ Einzelne Großinsolvenzen wie Schlecker und Manroland
- ➔ wirtschaftliche Lage und Insolvenzstatistik (vgl. nächste Folien)
- ➔ Oft Betriebsstillegung und Zerschlagung des Unternehmens
- ➔ Zu wenig Unternehmensfortführungen bei Insolvenzen
- ➔ Arbeitsplatzverluste, große materielle Schäden und Beeinträchtigungen der Rechtspositionen der Beschäftigten

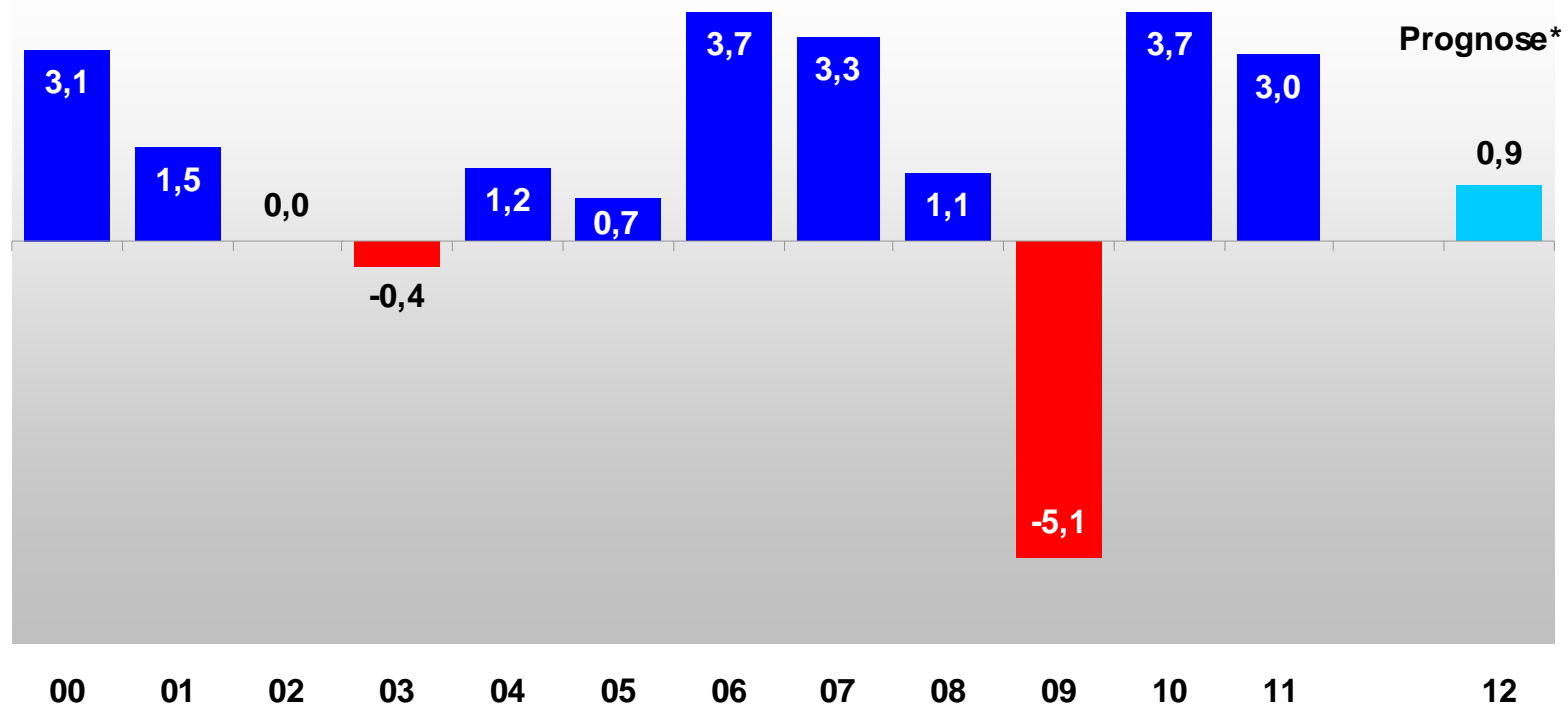
Geringes Wachstum 2012



| VB 07

Geringes Wachstum 2012

Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (real) gegenüber Vorjahr in Prozent



*Prognose des Sachverständigenrates, Herbst 2011

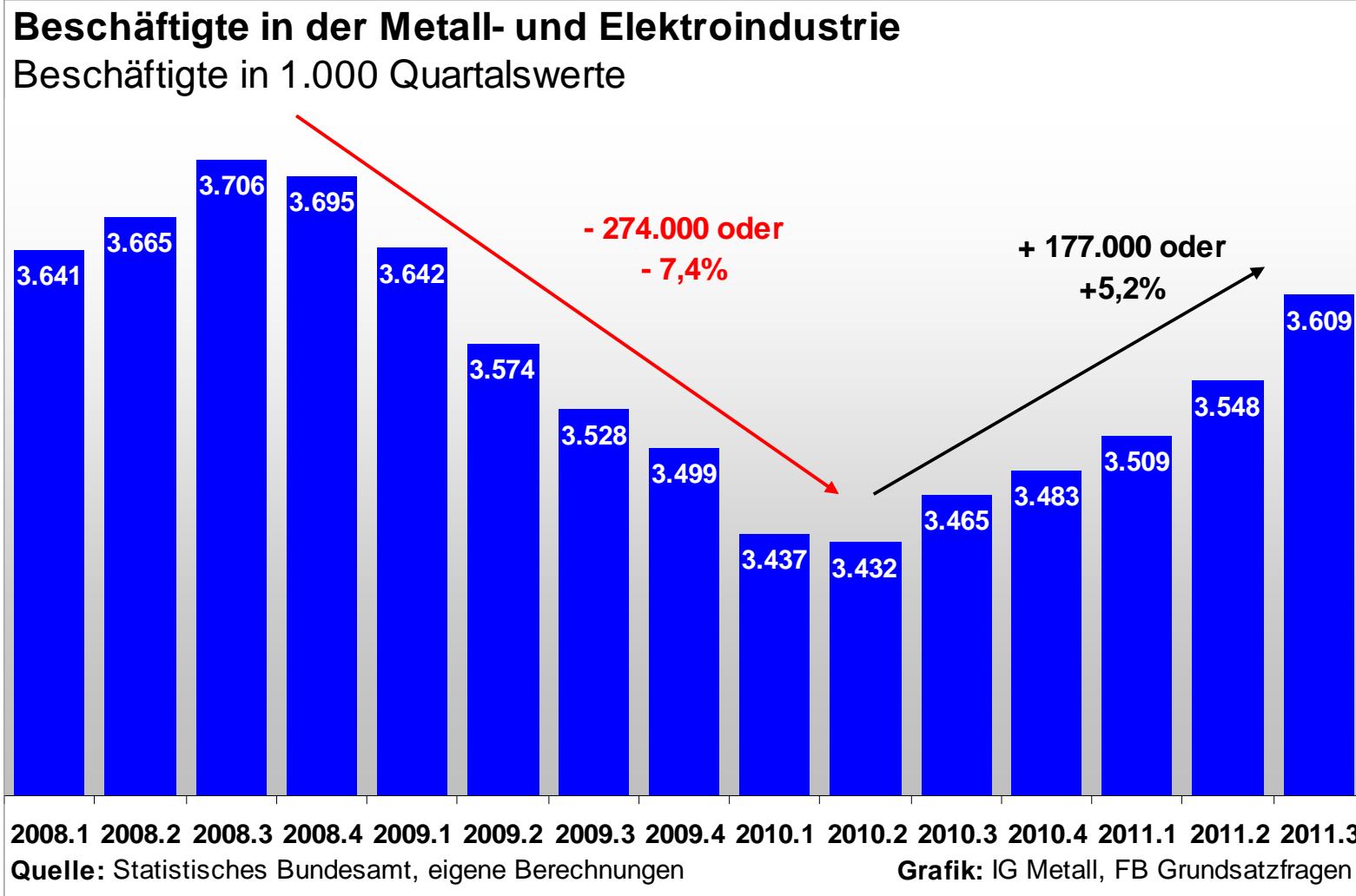
Quelle: Statistisches Bundesamt

Grafik: IG Metall, FB Grundsatzfragen

Beschäftigungsniveau vor der Krise noch nicht erreicht



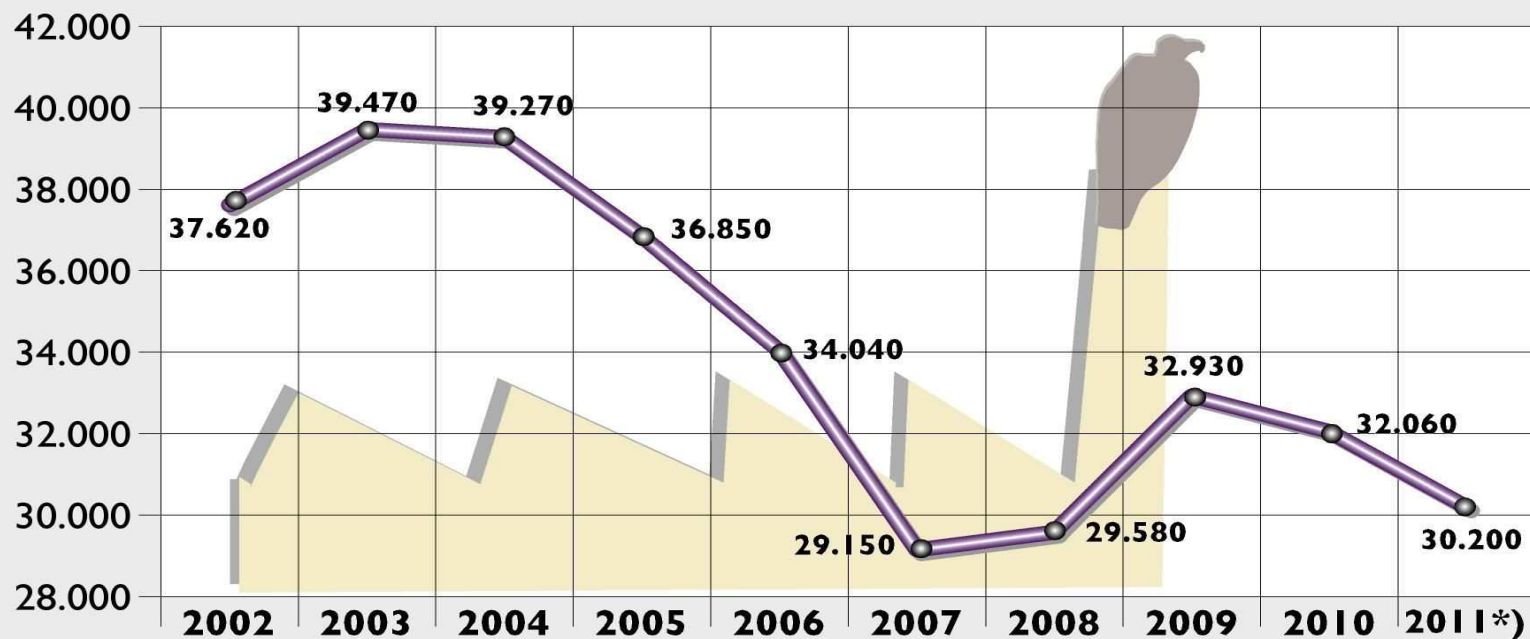
| VB 07





Unternehmensinsolvenzen

Entwicklung der Unternehmensinsolvenzen in Deutschland im Zehnjahresvergleich:



UE/2011/01

*) von Creditreform geschätzt

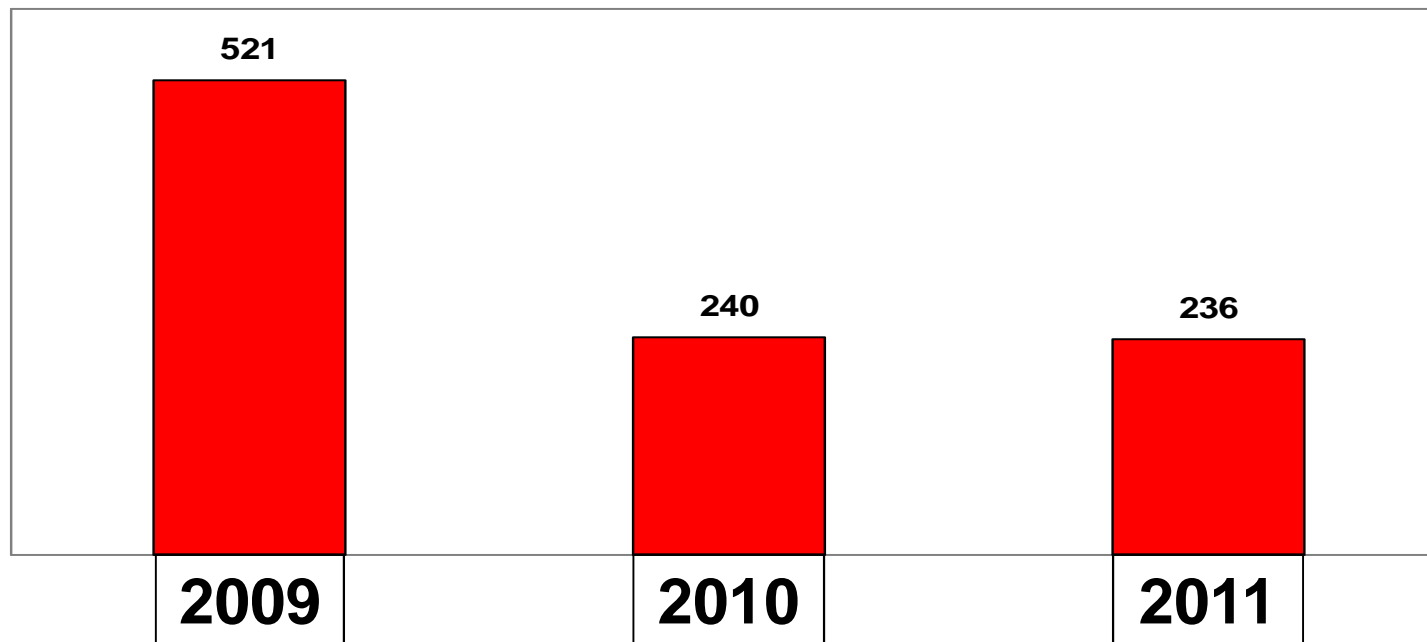
Quelle: Creditreform

Zahl der betroffenen Beschäftigten

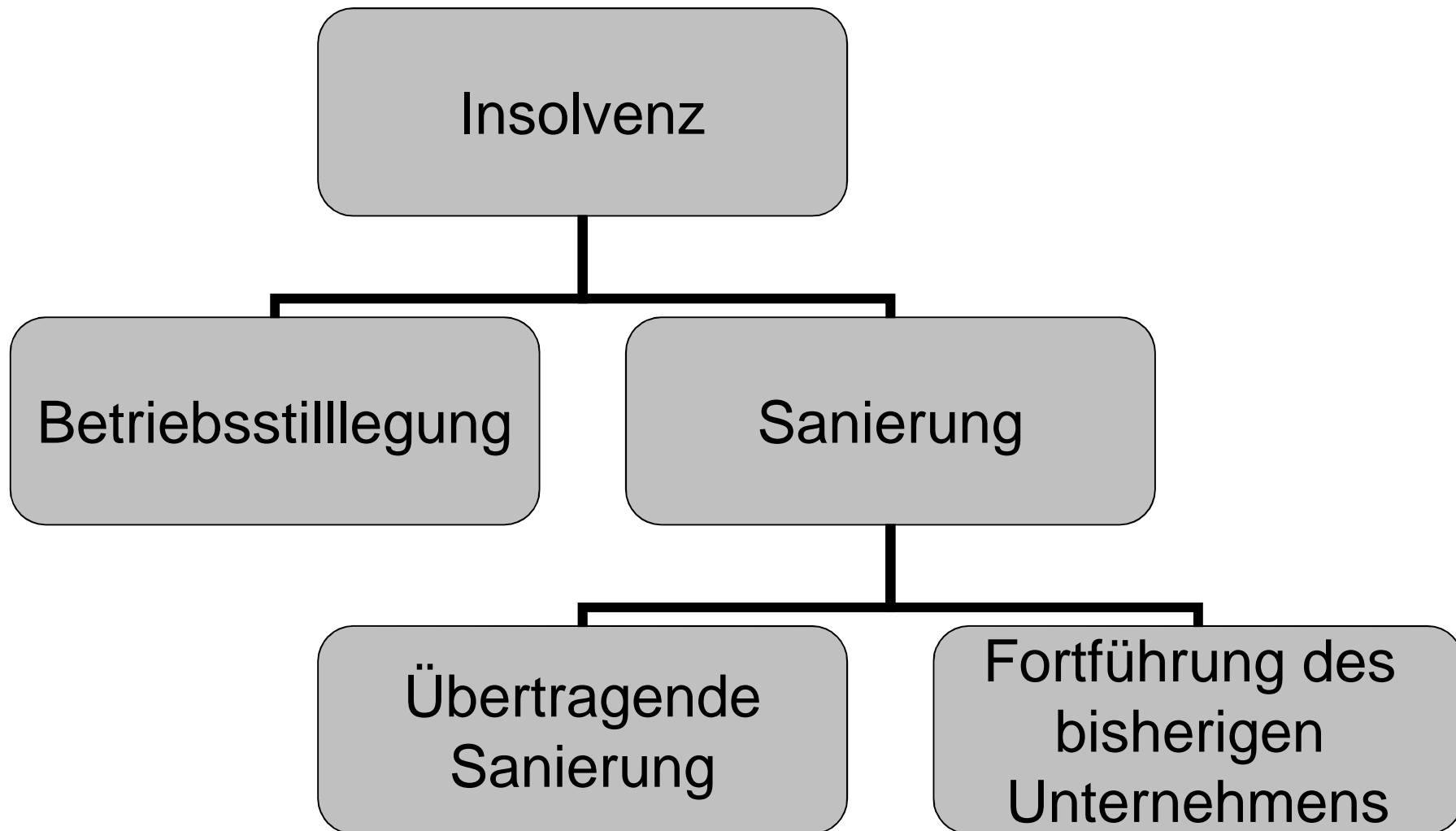


| VB 07

Anzahl der Personen in Tausend



Quelle: Creditreform





- ➔ **Das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) ist am 1.3.2012 in Kraft getreten.**
- ➔ **Die Neuregelung der Insolvenzstatistik wird erst am 1.1.2013 in Kraft treten.**
- ➔ **ESUG ist unbeschadet weitergehender Forderungen und noch bestehender Kritik in Einzelfragen ein bedeutender Schritt in die richtige Richtung.**
- ➔ **Gegenüber dem auch von den Gewerkschaften scharf kritisierten ersten „Diskussionsentwurf“ wurden viele wesentliche Einwände und Änderungsforderungen der Gewerkschaften berücksichtigt.**
- ➔ **ESUG soll die Unternehmenssanierung durch Insolvenzplanverfahren und Eigenverwaltung erleichtern und den Gläubigereinfluss stärken.**

Warum mehr Unternehmenssanierung per Plan und Eigenverwaltung?



| VB 07

Motive des Gesetzgebers

- ➔ **Planverfahren und Eigenverwaltung werden bei sanierungsfähigen Unternehmen als vorteilhaft angesehen.**
- ➔ **Eigenverwaltung soll Kenntnisse und Erfahrungen der bisherigen Geschäftsleitung nutzen.**
- ➔ **In der Vergangenheit erfolgreiche Sanierungen mittlerer und größerer Unternehmen in Eigenverwaltung und Planverfahren.**



Ihr Platz GmbH & Co. KG (Drogeriekette)

- ➔ 1.9.2005: Antrag auf Eigenverwaltung.
- ➔ Seit 30. Mai saß Sanierungsexperte Horst Piepenburg in der Geschäftsführung der Ihr Platz GmbH & Co. KG.
- ➔ Die Hauptgläubigerin, die US-Investmentbank Goldman Sachs, übernahm alle Anteile des Osnabrücker Unternehmens und unterstützte die Eigenverwaltung.
- ➔ Sachwalter war Dr. Hartmut Stange.
- ➔ Zum 1. Februar 2006 wurde das Insolvenzverfahren aufgehoben, nachdem der Insolvenzplan vorzeitig erfüllt wurde.
- ➔ Das Unternehmen bleibt (zunächst ...) ungeteilt erhalten.
- ➔ Seit 2007 zur Schlecker-Gruppe. 2012 wieder insolvent.

Wodurch soll die Unternehmenssanierung gefördert werden?

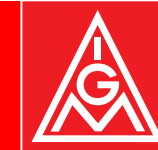


| VB 07

Problem: Eigenverwaltung und Insolvenzplan werden mit 1-2% der Verfahren im Vergleich zu Stilllegungen und „übertragenden Sanierungen“ zu selten angewandt

Instrumente der Reform

- ➔ **Frühzeitige Sanierung mit stärkerer Gläubigerbeteiligung**
- ➔ **Erhalt von Arbeitsplätzen durch verbesserte Sanierungschancen**
- ➔ **Vereinfachung des Zugangs zur Eigenverwaltung**
- ➔ **Planverfahren können nun auch Gesellschaftsrecht ändern. Z.B.: Debt-Equity-Swap (Umwandlung von Forderungen in Anteile) gegen den Willen der Altanteilseigner.**
- ➔ **Rechtsmitteln gegen den Insolvenzplan wird die Blockademöglichkeit genommen (Änderungen im GVG und RPfIG)**



Empirisches Material: Insolvenzpläne nach Unternehmensgröße

	Insolvenzpläne*) (absolut)	Unternehmens- insolvenzen (absolut)	Anteile der Insolvenzpläne
2005	349	36.850	0,95 %
2006	457	34.040	1,34 %
2007	596	29.150	2,04 %
2008	710	29.580	2,40 %
2009	716	32.930	2,17 %
2010	686	32.060	2,14 %

Quelle: ZInsO 8/2012



Empirisches Material: Insolvenzpläne nach Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Insolvenzpläne*)	Insolvenzen*)	Unternehmensbestand
1 – 4 Mitarbeiter	69,2 %	75,5 %	80,2 %
5 – 9 Mitarbeiter	10,9 %	11,7 %	9,8 %
10 – 19 Mitarbeiter	7,4 %	6,8 %	4,9 %
20 – 49 Mitarbeiter	6,6 %	4,1 %	3,0 %
50 und mehr Mitarbeiter	6,0 %	1,9 %	2,1 %
<i>Mittelwert Mitarbeiterzahl**)</i>	9,1	6,0	5,9

Quelle: ZInsO 8/2012

Was spricht aus Sicht der IG Metall für Unternehmensfortführung in Insolvenzplan und Eigenverwaltung?



| VB 07

Problem: Modell der „übertragenden Sanierung“ an eine Drittfirma ist zu einem Ritual geworden, das schadet. Belegschaft oft nur mit passiver Rolle im „Spiel“ des Verwalters und Betriebserwerbers.

Bei Fortführung des Betriebs durch Übernehmer wird oft § 613a BGB umgangen. Mit Wechsel des Arbeitgebers gehen Rechte und soziale Besitzstände verloren, auch Kündigungsschutzstandards, auch Möglichkeit erneuter sachgrundloser Befristung beim Erwerber.

Übergang in eine Transfergesellschaft ist nur bei tatsächlicher Betriebs- oder Betriebsteilstilllegung ok.

- ➔ Bei einer „Eigensanierung“ des Unternehmens in Eigenverwaltung und/oder Planverfahren bleibt der Arbeitgeber derselbe.**
- ➔ Rechtliche Schutzstandards bleiben dann unverändert. Sog. Sanierungsmaßnahmen und Personalreduzierungen sind nur unter Einhaltung des Arbeits- und Sozialrechts, einschließlich § 613a BGB zulässig.**



- ➔ **Die Insolvenz ist nicht das „Aus“ des Unternehmens**
 - ➔ **Rituale vermeiden, aktiv für Beschäftigteninteressen eingreifen**
 - ➔ **Belegschaften sind die Spezialisten für den Betrieb und einen wesentlichen Teil des dort vorhandene Produktionswissen (vgl. Begründung ESUG, ->Folienanmerkung)**
 - ➔ **Soziale Kompetenz der „players“ in der Insolvenz**
 - **Verwalter, Gewerkschaft, Betriebsrat, Gläubigerausschuss, Gericht ... -**
- hält Belegschaften zusammen und „rettet“ Betriebe**



- ➔ **Neu geregelt: Vorläufiger Gläubigerausschuss bereits ab Einreichung des Insolvenzantrags, also vor der Insolvenzeröffnung**
- ➔ **Einfluss auf Auswahl der Person des (vorl.) Insolvenzverwalters**
- ➔ **Einfluss auf Eigenverwaltung (auch in Form des neuen Schutzschirmverfahrens)**
- ➔ **aber Vorsicht: große Verantwortung wg. Gefahr des Verschleppens und Verschleuderns, also einer destruktiven Eigenverwaltung**
- ➔ **Im Gesetzgebungsverfahren durchgesetzt: Arbeitnehmervertreter sind obligatorisch Mitglieder im vorläufigen und endgültigen Gläubigerausschuss, neuer § 67 Abs. 2 InsO**

(RegE-Begründung ->Folienanmerkung)

Praktische Einflussnahme im (vorl.) Gläubigerausschuss – Ziele und Nutzen



| VB 07

- ➔ **Beschäftigung sichern, wenn möglich und sinnvoll: durch sozial verantwortliche Insolvenzplanverfahren bzw. Eigenverwaltungen**
- ➔ **Auswahl und Kontrolle des (vorl.) Insolvenzverwalters**
- ➔ **Informationen über das Verfahren aus erster Hand**
- ➔ **bei unternehmerischen Entscheidungen des Verwalters auf soziale Kompetenz hinwirken bei maximal möglichem Erhalt von Beschäftigung!**
- ➔ **Bestmögliche Sicherung von Beschäftigtenrechten**
- ➔ **gegen Lohnanfechtung, also Rückforderung von gezahltem Entgelt durch den Verwalter, angehen. -> NJW-Aufsatz**
- ➔ **Soziale und solidarische Belange der Belegschaft einbringen**
- ➔ **Spezielles Produktions- bzw. Betriebswissen der Belegschaft geltend machen**

Praktische Einflussnahme im (vorl.) Gläubigerausschuss – Probleme und Lösungen



| VB 07

- ➔ ***Ohne den Diskussionen im anschließenden Workshop vorzugreifen:***
- ➔ **IG Metall („nichtrechtsfähiger Verein“) sollte selbst als Mitglied in den vorläufigen Gläubigerausschuss – vertreten durch den Gewerkschaftssekretär, der den Betrieb betreut**
- ➔ **Haftung, Versicherung und Vergütungseinzug - wird zentral vom IG Metall Vorstand geklärt → nach unserer Diskussion im anschließenden Workshop wird Beschlussfassung eingeleitet**
- ➔ **Informationsschreiben der Verwaltungsstellen an die Insolvenzgerichte - Musterschreiben stellt Vorstand zur Verfügung**



Mängel des ESUG und nötige Abhilfe:

- ➔ **Recht der Gewerkschaften, selbst als Arbeitnehmervertreter Mitglied im vorl. Gläubigerausschuss zu sein, ist klarzustellen, weil nach der Gesetzesfassung strittig – aber: Gutachten von Prof. Dr. Smid.**
- ➔ **Für Arbeitnehmervertreter im Gläubigerausschuss fehlt eine ausreichende gesetzliche Haftpflichtversicherung. Bei künftigen Reformschritten muss sie vorgesehen werden, damit die Beschäftigtenbeteiligung nicht an Furcht vor Haftungsrisiken scheitert.**
- ➔ **Beseitigung der durch das ESUG entstandenen neuen Beeinträchtigungen oder Gefährdungen von Masseforderungen der Arbeitnehmer im Insolvenzplanverfahren.**
- ➔ **Kriterien für die Insolvenzverwalterauswahl müssen im Gesetz deutlicher geregelt werden, darunter soziale Kompetenz sowie Kenntnis und Befolgung des Arbeitsrechts.**



Was ist nach der Reform noch offen?

„Nach der Reform ist vor der Reform“

- ➔ **Gesetzliche Abschaffung der Entgeltanfechtung, also der Rückforderung von Entgeltzahlungen durch den Insolvenzverwalter!**
- ➔ **Einschränkungen des Arbeitsrechts im Insolvenzverfahren aufheben!**
- ➔ **Schutzlücken beim Insolvenzgeld schließen!**
- ➔ **Staatlich garantierte wirksame Insolvenzsicherung von Arbeitszeit- und Altersteilzeitkonten zur Beseitigung der bestehenden Sicherungslücken und –risiken!**



- ➔ **Keine Umgehung von § 613a BGB in der Insolvenz!**
- ➔ **Auch nicht durch Missbrauch von Transfergesellschaften!**
- ➔ **Das Arbeits- und Sozialrecht ist auch in der Insolvenz einzuhalten, sie ist kein „sozialstaatsfreier Raum“!**



- ➔ **Mehr Beteiligungsrechte für Arbeitnehmer, ihre Gewerkschaften und Betriebsräte im Rahmen des Insolvenzrechts!**
- ➔ **Vetorechte für Gewerkschaft und BR gegen schlechte Verwalter und missbräuchliche Eigenverwaltung!**
- ➔ **Betriebsratsrechte aus dem BetrVG stärken, Einschränkungen durch die Insolvenzordnung rückgängig machen!**
- ➔ **Klarstellung, dass Gewerkschaften selbst als Arbeitnehmervertreter in allen Gläubigerausschüssen vertreten sein können!**
- ➔ **Absicherung der Arbeitnehmervertreter durch gesetzliche Vermögensschadenhaftpflichtversicherung!**



- ➔ **Rückgängigmachung der Einschränkungen des Arbeitsrechts in der InsO wie den**
 - Beschränkungen der Sozialplanleistungen
 - Einschränkungen des Kündigungsschutzes

- ➔ **Bessere Absicherung von Lohn und Abfindungsforderungen vor und in dem Insolvenzfall, z.B.**
 - Schließung von Schutzlücken beim Insolvenzgeld
 - Abschaffung der Insolvenzanfechtung von Entgeltzahlungen

- ➔ **Ausweitung von Beschäftigtenrechten im Insolvenzrecht wie**
 - Mehr Informationspflichten von Verwaltern und Insolvenzgerichten
 - Vetorechte von Gewerkschaft und Betriebsrat gegen Eigenverwaltungen

- ➔ **Verbot der Lohnanfechtung (keine Rückforderung von Entgelt durch den Insolvenzverwalter)**



- ➔ **Das ESUG ist auf gutem Wege zur Erleichterung von Unternehmensfortführungen aus der Insolvenz. Das kann zum Erhalt von Beschäftigung und Arbeitnehmerrechten beitragen.**
- ➔ **Die obligatorische Beteiligung im (vorläufigen) Gläubigerausschuss muss zu verstärkter Einflussnahme genutzt werden. Allerdings fehlt eine klare gesetzliche Regelung der Haftpflichtversicherung und Klarstellung, dass Gewerkschaften selbst Mitglied werden können. Es sind außerdem weitergehende Mitbestimmungsrechte erforderlich, um die Beteiligung der Arbeitnehmer am Insolvenzverfahren und ihren Einfluss darauf auszuweiten.**
- ➔ **Arbeitnehmerforderungen müssen besser geschützt werden. Die Gefährdung von Masseforderungen ist rückgängig zu machen.**
- ➔ **Unternehmensinsolvenzen sind keine Rechtfertigung für Eingriffe in das Arbeitsrecht. Die derzeitigen Einschränkungen in der Insolvenzordnung müssen fallen. Das gilt auch für die Insolvenzanfechtung von Entgeltzahlungen an Arbeitnehmer.**



Alle Unklarheiten

beseitigt?!