



Handlungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern und Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen in der Krise

Was kann ein Arbeitnehmer, was ein Betriebsrat in einem kleinen und mittleren Betrieb bei betrieblichen Problemen tun? Das vorliegende Papier gibt hierzu erste Antworten.

In der Presse nehmen zwar die Meldungen zu, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise überwunden sei. Berechnungen von Wirtschaftswissenschaftlern zeigen aber, dass es trotz Erholung in Deutschland viele Jahre dauern wird, bis die Produktion das Niveau von 2008 wieder erreichen wird. So kräftig ist der Produktionseinbruch des Jahres 2009. Nach ersten Abschätzungen des Funktionsbereichs Wirtschaft-Technologie-Umwelt der IG Metall kann das allein für die Metallverarbeitende Industrie einen Verlust von 350.000 bis 770.000 Arbeitsplätzen bedeuten, je nachdem ob es zu einer schnellen Erholung oder einer ausgeprägten Depression kommt.

Während führende Bankenmanager schon wieder hohe Gehälter kassieren, ist die Krise für die Beschäftigten des Organisationsbereichs der IG Metall noch lange nicht überwunden.

Gegenüber dem Vorjahr waren im August 2009 rund 276.000 Personen mehr arbeitslos gemeldet. Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung geht von einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit in 2010 auf 4,1 Millionen (Arbeitslosenquote: 9,0%) aus.

Parallel dazu werden die Unternehmensinsolvenzen steigen. Bereits im Juli meldeten 10,4 Prozent mehr Unternehmen Insolvenz an als im Vorjahr. Betroffen waren insbesondere Unternehmen der Metallverarbeitenden Industrie (+57,8%).

Was können die Beschäftigten tun, wenn es in ihrem Betrieb immer schlechter läuft? Betriebliche Handlungsspielräume zeigt in einem ersten Aufriss der folgende Text. Weitere ausführliche Informationen sind in den Handlungshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall zu finden. Diese können über das Extranet bezogen werden (http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_44032.htm).

Kurz und bündig

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten, die das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht:

- Wahl eines Betriebsrates
- Betriebsrat lässt sich über die wirtschaftliche Lage informieren
- Betriebsrat macht Vorschläge zur Beschäftigungssicherung
- Betriebsrat lässt sich bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) über Handlungsmöglichkeiten informieren
- Betriebsrat nutzt das Beratungsangebot der IG Metall (Ressort Betriebswirtschaft des FB Wirtschaft-Technologie-Umwelt und Ressort Arbeit und Innovation des FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik)
- Betriebsrat sammelt Ideen der Mitarbeiter auf Betriebsversammlung
- Bildung eines Wirtschaftsausschusses
- Abbau von Arbeitszeitkonten
- Betriebs-/ Zwangsurlaub
- Kurzarbeit
- Widerspruch gegen Kündigungen
- Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass er innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage einreichen muss
- Interessenausgleich vereinbaren
- Wenn der Interessenausgleich gescheitert ist oder beschlossen ist, über einen Sozialplan verhandeln
- Wenn die Gefahr besteht, dass die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer länger als drei Monate nicht bezahlt werden, Insolvenzantrag stellen

Autor: Kerstin Warneke
IG Metall Vorstand

Die Bedeutung des Betriebsrates

Die Beschäftigten sollten so schnell wie möglich einen Betriebsrat gründen. Denn viele Instrumente des Arbeitsrechts, die besonders in Krisenzeiten helfen, können ohne Betriebsrat gar nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten angewendet werden. Hier ist zum Beispiel die Einführung von Kurzarbeit (§ 87(1) BetrVG), der Widerspruch gegen Kündigungen (§102 BetrVG), der Abschluss von Interessenausgleichen und Sozialplänen (§§112, 112a BetrVG) zu nennen.

Wer aktiv gegen eine Krise vorgehen will, muss über die wirtschaftliche Lage des Betriebes informiert sein. Während ein „normaler“ Beschäftigter vom Arbeitgeber nicht über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens informiert werden muss, **hat ein Betriebsrat einen rechtlichen Anspruch auf Information** (§42(2) BetrVG). Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vollständig und frühzeitig informieren, das heißt schon bevor es zu Umorganisationen oder z.B. auch Entlassungen kommt (§§111, 102, 92 BetrVG).

Außerdem kann der Betriebsrat **Vorschläge zur Beschäftigungsförderung oder Sicherung** machen (§92a BetrVG). Insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeit oder Altersteilzeit, die Arbeitsorganisation, die Gestaltung von Arbeitsabläufen, die Ausgliederung von Arbeit und die Vergabe an externe Unternehmen, die Qualifizierung der Arbeitnehmer und die Investitionen können Betriebsräte Einfluss nehmen.

Der Arbeitgeber kann über diese Vorschläge nicht hinweg gehen. Er muss sie beraten. Hält er sie für nicht geeignet, muss er sie in einem Betrieb mit mehr als 100 Beschäftigten sogar schriftlich ablehnen, bei kleineren Betrieben nur mündlich.

Doch wie kommt ein Betriebsrat zu Ideen für Vorschläge?

- Genau wie Arbeitgeber können sich auch Betriebsräte **Unterstützung von der Bundesagentur für Arbeit** (BA) holen (§92a BetrVG). Die BA informiert zum Beispiel über Kurzarbeitergeld, Qualifizierungs- und Ausbildungszuschüsse, berufliche Weiterbildung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen.

Andere Möglichkeiten sind

- die **Beschäftigten auf der Betriebsversammlung** nach ihren Ideen zu befragen, denn wer im Betrieb arbeitet, weiß am besten, was verbessert werden kann (§92a BetrVG),

- das **Beratungsangebot der IG Metall** zu nutzen (Um in den Krisenunternehmen gemeinsam mit den Beschäftigten Alternativen zum Stellenabbau zu entwickeln, hat die IG Metall eine Task-Force "Krisenintervention" eingerichtet. (Kontakt: FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, Ressort Arbeit und Innovation: Jochen Schroth (Tel. 069-6693-2910), Tanja Fondel (Tel. 069-6693-2371) und FB Wirtschaft-Technologie-Umwelt, Ressort Betriebswirtschaft: Walter Vogt (Tel.: 069-6693-2289) Tanja Jacquemin (Tel.: 069-6693-2453), (http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_54885.htm)),
- **externe Sachverständige** zu beauftragen. Hier muss allerdings der Arbeitgeber zustimmen (§80 Abs. 3 BetrVG).

Vorschläge des Betriebsrates sind deshalb wichtig, weil das Arbeitsgericht zu dem Schluss kommen kann, dass Kündigungen vermeidbar gewesen wären, wenn der Arbeitgeber auf die Vorschläge, zur Vermeidung der Kündigung des Betriebsrates eingegangen wäre.

Außerdem müssen Vorschläge des Betriebsrates bei Betriebsänderungen im Interessenausgleich und beim Sozialplan neu aufgegriffen werden.

Bei Umstrukturierungen und Outsourcingvorhaben müssen Betriebsräte auch in Unternehmen, in denen entweder der Betriebsrat bislang noch keinen Wirtschaftsausschuss gebildet hat oder die weniger als 100 Arbeitnehmer haben, ausführlicher unterrichtet werden. Hat das Unternehmen mehr als 300 Beschäftigte, kann der Betriebsrat zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen (§111 BetrVG).

Die Bedeutung eines Wirtschaftsausschusses

In allen Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden (§106 BetrVG). Diese Möglichkeit sollte unbedingt wahrgenommen werden.

Denn der Wirtschaftsausschuss hat ein Recht auf **umfassendere Informationen** als der Betriebsrat. Der Wirtschaftsausschuss kann in fast alle Unterlagen Einsicht nehmen, weil fast alles Einfluss auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens hat (§106 (2),(3) BetrVG).

Beispiele für Informationen, die der Wirtschaftsausschuss bekommen kann:

- Gutachten einer Unternehmensberatungsfirma
- Wirtschaftsprüferbericht
- Statistiken aller Art
- Plan- und Ist-Zahlen-Vergleiche
- Monatliche Erfolgsrechnungen
- Kostenstellenanalysen

- Organisationsmodelle
- Bedarfsanalysen

Auf diese Weise bekommt der Wirtschaftsausschuss Einblick in die Entwicklung des Auftragseingangs, der Kapazitätsauslastung, der Liquidität, der Verschuldung oder zum Beispiel der Eigenkapitalquote. Er kann auf die Unternehmenspolitik durch Kurzarbeit, Arbeitszeitreduktion oder andere Maßnahmen frühzeitig Einfluss nehmen und den Abbau von Arbeitsplätzen verhindern.

- Der Wirtschaftsausschuss muss informiert werden, bevor eine Entscheidung getroffen wurde. Die Information muss so früh stattfinden, dass noch eine Möglichkeit besteht, **auf die Entscheidung Einfluss** zu nehmen. Der Wirtschaftsausschuss hat das Recht, beratend Einfluss zu nehmen (§106(1),(2) BetrVG).

Der Wirtschaftsausschuss sollte ein Kennziffersystem entwickelt, weil es so auf die Dauer einfacher wird, die wirtschaftliche Lage und Entwicklung im Unternehmen einzuschätzen.

- Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses müssen entscheiden, welche der vorhandenen und regelmäßig vorgelegten Informationen wichtig sind.
- Der daraus entstehende Kennziffernkatalog muss dann am besten monatlich vom Unternehmen aktualisiert werden.

Doch was ist zu tun, wenn die Krise schon da ist?

▪ Abbau von Arbeitszeitkonten

Bei Auftragsmangel sollten zunächst einmal die Arbeitszeitkonten aufgebraucht werden. Das ist dann möglich, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien über den Abbau der Arbeitszeit einig sind. **Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser dem Abbau von Arbeitszeitkonten zum Ausgleich von Auftragsmangel zustimmen (§§87(1) Nr. 5, 92a BetrVG).**

Außerdem darf es keine einzelvertraglichen oder kollektivrechtlichen Regelungen wie einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geben, die dem Arbeitszeitabbau im Weg stehen.

Der Vorteil des Abbaus von Arbeitszeitkonten ist, dass die Personalkosten in der Krise sinken, die Beschäftigten aber ihren Arbeitsplatz behalten können.

Nachteilig an Arbeitszeitkonten ist jedoch, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer in der Regel nicht abgesichert sind. Wird ein Unternehmen insolvent, hat der Arbeitnehmer keine durchsetz-

baren Ansprüche aus dem vor der Insolvenz erarbeiteten Zeitkonto an das Unternehmen. Arbeitnehmer, die länger als einen Monat ohne Vergütung von der Arbeit frei gestellt werden, sind außerdem nicht mehr sozialversicherungspflichtig, wenn sie nicht aufgrund von Sozialleistungsbezug, etwa Arbeitslosengeld wieder pflichtversichert sind.

▪ Betriebsurlaub / Zwangsurlaub

Eine andere Möglichkeit, Auftragseinbrüche ohne Entlassungen aufzufangen, ist der Betriebs- bzw. Zwangsurlaub. Bei Absatzeinbrüchen kann bei dringenden betrieblichen Belangen durch Zwangsurlaub **der Urlaub von allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern einheitlich festgelegt** werden (§ 7 (1) BUrlG, § 87 (1) Nr. 5 BetrVG).

Gibt es keinen Betriebsrat, kann der Arbeitgeber ohne Rücksprache den Zwangsurlaub anordnen. **Gibt es einen Betriebsrat, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.** Der Betriebsrat muss der Einführung der Betriebsferien, ihrer Dauer und Lage zustimmen. Kommt es nicht zur Einigung, entscheidet eine Einigungsstelle über den Zwangsurlaub.

Der Arbeitgeber darf aber nicht den gesamten Urlaub der Beschäftigten festlegen. Denn die Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, den Urlaub nach eigenem Ermessen zu planen. Ein Urlaub muss außerdem mindestens 12 Tage am Stück dauern können.

▪ Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man die **vorübergehende Arbeitszeitkürzung**. Ziel der Kurzarbeit ist, die Personalkosten zu senken und den Arbeitsplatz zu erhalten.

In dem Maß, in dem der Arbeitgeber die Arbeitszeit reduziert, kürzt er den Beschäftigten das Gehalt. Er kann die Arbeitszeit sogar auf null (Kurzarbeit Null) reduzieren. **Die Gehaltseinbußen fängt der Staat durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) teilweise auf. Der Staat zahlt zwischen 60 bis 67 Prozent des Nettolohns (je nachdem, ob man Kinder hat oder nicht) für die ausgefallene Arbeitszeit. Zur Zeit übernimmt die BA einhundert Prozent der Sozialabgaben, wenn das Kurzarbeitergeld länger als 7 Monate bezogen wird. Werden die Kurzarbeiter qualifiziert, übernimmt die BA bereits ab dem ersten Monat einhundert Prozent der Sozialabgaben.** Normalerweise kann Kurzarbeitergeld sechs Monate bezogen werden. Die Bezugsdauer wurde auf 24 Monate ausgedehnt. Neu ist auch, dass die Teilnahme an Qualifizierungen für Bezieher von Kurzarbeitergeld und von Saisonkurzarbeit gefördert wird. Finanziert wird das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und die

Bundesregierung für die Jahr 2009 und 2010.

Kurzarbeit kann nur eingeführt werden, wenn es

- einen geltenden Tarifvertrag oder
- eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder
- eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder
- eine Einigung mit jedem einzelnen Beschäftigten gibt.

▪ Was kann der Betriebsrat gegen Kündigungen tun?

Der Betriebsrat kann Kündigungen in der Regel nicht verhindern. Er kann sie aber **sozial verträglich gestalten** (vgl. Handlungshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 20: „Beschäftigungssicherung“, Kapitel 8ff).

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat vor arbeitgeberseitigen Kündigung die wichtigsten Gründe für die Kündigung mitteilen. Das heißt, er muss die Kündigung so genau begründen, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann. Gründe für die Kündigung, über die der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht informierte, darf er auch in einer möglichen späteren Kündigungsschutzklage nicht vorbringen (§102 BetrVG, §117 (2) KSchG).

Der Betriebsrat **kann der Kündigung widersprechen**. Liegt ein begründeter Widerspruch des Betriebsrates, der dem Arbeitgeber innerhalb der **Frist von einer Woche** zugegangen ist, vor, dann muss der Arbeitnehmer bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigt werden (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Der Betriebsrat sollte dem gekündigten Arbeitnehmer mitteilen, dass er **innerhalb von drei Wochen**, nachdem er die Kündigung erhalten hat, eine **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht einreichen muss, um zu verhindern, dass die Kündigung wirksam wird. Gewerkschaftsmitglieder wenden sich wegen Rechtsschutz an ihre Verwaltungsstelle. Das ist wichtig. Denn ohne Kündigungsschutzklage wird auch eine Kündigung wirksam, die rechtliche Fehler aufweist (§ 4 KSchG).

Hintergrundwissen zur Kündigungsschutzklage

Kommt es zur Kündigungsschutzklage prüft das Gericht, ob die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung erfüllt sind:

- Es gibt keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Arbeitsplatz, auch nicht zu schlechteren Bedingungen.

- Die Beschäftigung ist aus innerbetrieblichen Gründen nicht mehr gegeben. Das ist der Fall, wenn der Arbeitsplatz durch Rationalisierungen wegfällt.
- Durch Auftragsmangel oder Umsatzeinbruch kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen.
- Die Kündigung darf nicht unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sein. Sie darf nicht gegen Gesetze, Betriebsvereinbarungen oder Verträge verstoßen.
- Trotz Kündigung müssen noch genug Beschäftigte im Betrieb verbleiben, um die anfallenden Arbeiten zu verrichten.
- Der Arbeitgeber muss zeigen können, dass er die Kündigung trotz anderer Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet nicht vermeiden kann.
- Die Kündigung muss das mildeste mögliche Mittel sein.
- Wenn die Kündigung durch Umschulungen oder Fortbildungsmaßnahmen vermeidbar ist, dann darf sie nicht vollzogen werden.
- Das Gericht prüft außerdem, ob die durchgeführte Sozialauswahl den gesetzlichen Vorschriften entspricht.

▪ Der Interessenausgleich

(Vgl. Handlungshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 20: „Beschäftigungssicherung“, Kapitel 11)

Ein Interessenausgleich legt fest, ob, wann und wie eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Es handelt sich dabei um eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Ein Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern über einen Interessenausgleich **verhandeln** (§111-112a BetrVG). Der Betriebsrat kann im Normalfall aber **nicht auf den Abschluss eines Interessenausgleichs bestehen**, denn bei den Themen, die in einem Interessenausgleich geregelt werden, hat der Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte.

Selbst eine Einigungsstelle kann den Abschluss eines Interessenausgleichs deshalb nicht vorschreiben. Nur in bestimmten Fällen kann eine Einigungsstelle zur Konfliktbewältigung angerufen werden. (Näheres zur Funktionsweise vgl. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 15: „Die Einigungsstelle“.)

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat in seine Pläne einbeziehen, wenn er eine Betriebsänderung plant. Sind Betriebsspaltungen, die Aufgabe des Betriebszwecks, Einschränkungen des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile im Gespräch, geht der Gesetzgeber von der Planung einer Betriebsänderung aus. Auch Personalabbau ist eine solche Betriebsän-

derung. **In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Informationen geben, die dieser braucht, um sich ein Bild von den geplanten Maßnahmen zu machen und Gegenvorschläge zu entwickeln (§111 BetrVG).**

Wenn der Arbeitgeber nicht richtig oder zu spät informiert,

- und es naheliegt, dass eine Betriebsänderung geplant ist,...

... kann der Betriebsrat unter bestimmten Bedingungen (vgl. Kasten) **eine Einigungsstelle bestellen**, die einen Sozialplan durchsetzt (§112(2) BetrVG).

Voraussetzung hierzu ist allerdings, dass eine geplante Maßnahme einen Personalabbau in der folgenden Größenordnung überschreitet (§17 KSchG):

Beschäftigtenzahl	Anzahl der Betroffenen
bis 59	mindestens 6 Personen
60 bis 499	10 Prozent der Belegschaft oder mindestens 26 Personen
500 bis 599	mindestens 30 Personen
ab 600	5 Prozent der Belegschaft

... kann der Betriebsrat Ansprüche der Arbeitnehmer durch Nachteilszahlungen durchsetzen (§113 BetrVG). Denn Kündigungen, die der Arbeitgeber bereits durchgeführt hat oder Aufhebungsverträge, kann der Betriebsrat nicht mehr rückgängig machen. Er kann aber für die Betroffenen Schadensersatz durchsetzen, wenn diese ihre Ansprüche geltend machen. Der Nachteilsausgleich wird allerdings mit den Leistungen des Sozialplans verrechnet.

... kann der Betriebsrat versuchen, Handlungen der Arbeitgeber, die einen Interessenausgleich unmöglich machen, durch eine Verfügung des Arbeitsgerichtes zu verhindern.

Nicht alle Arbeitsgerichte geben diese einstweilige Verfügung allerdings. Daher ist für den Betriebsrat nicht sicher, was bei einem Gang vor Gericht passiert. Weil es für den Arbeitgeber jedoch auch nicht sicher ist und zumindest die Gefahr eines Verbotes seiner Maßnahmen besteht, ist **er in keiner besseren Situation als der Betriebsrat**. Für ihn dürfte ein Interessenausgleich, bei dem er im Endeffekt das Sagen hat, einer einstweiligen Verfügung vorzuziehen sein.

▪ Der Sozialplan

(Vgl. §§112, 112a BetrVG und Handlungshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 11 und 20)

Über einen Sozialplan sollte erst verhandelt werden, wenn der Interessenausgleich entweder beschlossen oder gescheitert ist und die betrieblichen Änderungen beschlossen wurden.

Durch den Sozialplan sollen die Nachteile, die Arbeitnehmern durch Betriebsänderungen entstehen können, ausgeglichen werden. Der Sozialplan regelt,

- welche Zahlungen Arbeitnehmer zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile durch Betriebsänderungen erhalten oder
- ob es eine Beschäftigungsgesellschaft geben wird.

Beschäftigungsgesellschaften produzieren nichts. Sie qualifizieren Arbeitnehmer, die durch Umstrukturierungen, Insolvenzen oder Sanierungen ihren Arbeitsplatz verloren haben. Auf diese Weise wird Arbeitslosigkeit vermieden oder zumindest zeitlich hinausgezögert. Finanziert werden die Beschäftigungsgesellschaften durch Gelder der Bundesanstalt für Arbeit und betrieblichen Mitteln des Sozialplans.

Kommt es nicht zur Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Einigungsstelle anrufen, die dann über die Höhe der Leistungen entscheidet (§112 (4) BetrVG).

Der Betriebsrat kann außerdem in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten einen Sachverständigen für seine professionelle Unterstützung hinzuziehen. Der Arbeitgeber muss dabei nicht zustimmen.

▪ Insolvenz

(Vgl. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 24: „Insolvenz des Arbeitgebers“)

Für eine Insolvenz gibt es zwei Gründe (§§18,19 Insolvenzordnung): **Zahlungsunfähigkeit** (der Betrieb kann seine finanziellen Verpflichtungen nicht begleichen) und **Überschuldung**.

Damit das Insolvenzverfahren anläuft, muss entweder der Arbeitgeber (der Schuldner) oder die Gläubiger (also zum Beispiel die Arbeitnehmer oder die Sozialversicherungsträger) einen Insolvenzantrag beim Gericht stellen. Auch Arbeitnehmer sind Gläubiger, wenn sie ihre Löhne und Gehälter nicht bekommen! **Spätestens dann, wenn die Gefahr besteht, dass ihre Löhne und Gehälter länger als drei Monate nicht bezahlt werden, sollten sie daher einen Insolvenzantrag stellen!**

Eine Insolvenz hat zwei Ziele (§ 1 InsO):

- Alle Gläubiger (auch die Arbeitnehmer) sollen möglichst gleichmäßig bei der **Erfüllung ihrer Forderungen** berücksichtigt werden.
- **Der Betrieb oder Teile davon sollen erhalten bleiben.**

Ein Insolvenzverfahren kann aber nicht in jedem Fall eröffnet werden. Wenn die Kosten des Insolvenzverfahrens (Gerichtskosten, Vergütung und Auslagen des Insolvenzverwalters und der Mitglieder des Gläubigerausschusses) größer als die zur Verfügung stehende Masse sind, dann kann die Insolvenz nicht eröffnet werden.

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens müssen die Gläubiger **innerhalb der im Eröffnungsbeschluss festgesetzten Frist** ihre Forderungen stellen. Andernfalls müssen Kosten, die durch die verspätete Anmeldung von Forderungen entstehen, vom Gläubiger getragen werden.

Was ändert sich mit der Insolvenz?

- Der Schuldner, also der Betriebsinhaber oder die Geschäftsführung oder der Vorstand, verliert das Recht
 - über das Vermögen des Betriebes / Unternehmens und
 - gegenüber den Arbeitnehmern zu bestimmen.
 Dieses Recht geht auf den Insolvenzverwalter über.
- Die Arbeitsverhältnisse bleiben nach der Insolvenzeröffnung zunächst bestehen.
- Die Beschäftigten erhalten statt Lohn Insolvenzgeld, wenn bei Insolvenzeröffnung noch die Zahlung von Löhnen und Gehältern für die drei vorausgegangenen Monate aussteht oder, falls das Arbeitsverhältnis früher beendet wurde, für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses.
- Arbeitszeitkonten, die älter als drei Monate vor Eintritt der Insolvenz sind, können nur noch zur Insolvenztabelle angemeldet werden, wenn sie nicht gesondert gesichert sind. Ausnahme sind Lang- und Lebenszeitarbeitskonten. Diese sind nach dem sogenannten Flexi-II-Gesetz vom Arbeitgeber abzusichern.

Daher sollten die Beschäftigten bei Verdacht auf Zahlungsschwierigkeiten **ihre Arbeitszeitkonten so schnell es geht abbauen.**

- **Die Arbeitnehmerrechte werden in der Insolvenz erheblich beschränkt. Arbeitnehmer haben nur ein Beteiligungsrecht. Auch die Rechte des Betriebsrates werden geschwächt.** Nicht mehr benötigte Arbeitnehmer können einfacher und kostengünstiger entlassen werden. Betriebsvereinbarungen, an denen der Insolvenzverwalter kein Interesse mehr hat, können problemlos gekündigt werden. Betriebsänderungen sind schneller möglich. Der Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplänen ebenfalls.

Der Insolvenzverwalter darf wie ein normaler Arbeitgeber Beschäftigungsverhältnisse kündigen, wenn es keinen Grund mehr für die Beschäftigung gibt (bei Wegfall des „Beschäftigungsbedarfs“). Die Kündigungsfrist wird jedoch verkürzt. Sie beträgt in der Regel nur drei Monate zum Monatsende. (Gerade für ältere Arbeitnehmer ist das häufig eine gravierende Verschlechterung!)

Weitere Handlungsansätze

Sobald und so lange es dafür finanzielle Spielräume im Betrieb gibt, sollten sich die Beschäftigten und Betriebsräte dafür einsetzen, dass nicht nur die oben aufgezählten Handlungsspielräume genutzt werden, sondern insbesondere Innovationen vorangebracht werden und die Weiterbildung der Beschäftigten groß geschrieben wird. Nur so kann ein Betrieb langfristig überlebensfähig bleiben. Nur die Strategie „Besser statt billiger“ geht langfristig auf.

Je klarer die Politik hierfür die richtigen Rahmenbedingungen setzt, desto leichter ist das möglich. Wir brauchen daher eine Politik, die Nachfrage stärkt und die die ökologische Neuausrichtung der Wirtschaft voran bringt. Der Staat sollte keineswegs jetzt schon seine Ausgaben reduzieren. Steuersenkungen für Unternehmen sind ebenfalls kein Ersatz für ein Konjunkturprogramm und finanzieren sich auch keinesfalls in einer Krise selbst. Nötig ist stattdessen, dass klare Regeln für den Finanzmarkt gesetzt werden. Die zentrale Aufgabe der Banken muss darin bestehen, Geld an Unternehmen zu verleihen, und nicht durch Spekulationsgeschäfte ihre eigenen Renditen und die Boni der Bankmanager in die Höhe zu treiben.

Impressum:**Herausgeber:** IG Metall Vorstand, FB Handwerk/Betriebspolitik KMU/Maschinenbau**Autor:** Kerstin Warneke, kerstin.warneke@igmetall.de**Bezugsmöglichkeiten:** IG Metall Vorstand, FB Handwerk/Betriebspolitik KMU/Maschinenbau**Tel.:** +49 (69) 6693 2463**Fax:** +49 (69) 6693 80 2463**Mail:** mechthild.schaller@igmetall.de**Online:** www.igmetall.de/download**kompakt - bisher erschienen:**

Nr.	Veröffentlichungsdatum	Titel
16	04/2009	Finanzielle Förderung von KMU im Rahmen des Konjunkturpaketes II
15	01/2009	Wirkung des Konjunkturpaketes II für KMU
14	04/2008	Erbschaftsteuer: unnötiges Geschenk an ertragsstarke Mittelständler
13	03/2008	Anstehende Neuregelung des Arbeitsmarktes: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsrichtlinie
12	01/2008	Strukturwandel im Kfz-Handwerk muss abgefedert werden!
11	11/2007	Sind kleine Unternehmen innovativer als große?
10	10/2007	Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht
09	05/2007	Unternehmensteuerreform 2008: Von einer Mittelstandslücke keine Spur!
08	09/2006	Mittelstandspolitik - arbeitsorientiert und innovativ
07	07/2006	Unternehmensteuerreform 2008: Anforderungen von KMU
06	06/2006	Bürokratieabbau: kein Fahrschein für Wachstum!
05	01/2006	Demokratie im Betrieb; Mitbestimmung - eine Erfolgsgeschichte
04	12/2005	Mittelständische M+E-Branche: Arbeitsplatzabbau trotz Wachstum
03	05/2004	Aspekte der Schwarzarbeit
02	06/2003	Basel II; Turbo für Bankprofite, Bremse für die Kreditfinanzierung mittelständischer Unternehmen
01	01/2003	Mittelstandspolitische Initiative „pro mittelstand“ der Bundesregierung; Clement- Initiative