Konkurs

Wenn ein Unternehmen seine Schulden nicht mehr bezahlen kann und die Aktivitäten eingestellt werden

Was Sie darüber wissen sollten:

- Die Begriffe Konkurs und Insolvenz werden verwendet, um rechtliche Verfahren zu definieren, die sich darauf beziehen, wenn ein Unternehmen nicht über genügend Mittel verfügt, um alle finanziellen Verbindlichkeiten gegenüber seinen Gläubigern zu begleichen. Die beiden Begriffe können zu einiger Verwirrung führen, da sie manchmal austauschbar verwendet werden. Dies ist auf europäischer Ebene der Fall, wo sich Konkurs und Insolvenz beide auf dieselbe Verordnung über **grenzüberschreitende Insolvenz** beziehen (klicken Sie **hier**, um mehr zu erfahren). Dennoch kann die Verwendung der Rechtsbegriffe je nach nationalem Recht variieren.
- Wenn ein Konkurs eintritt und ein **Unternehmensinsolvenzverfahren** eingeleitet wurde, ist dies im Allgemeinen mit erheblichen Einschnitten und Unsicherheiten für die betroffenen Arbeitnehmer, die Betriebsräte und die Gewerkschaften, die die Interessen der Belegschaft vertreten, verbunden. Ein bankrottes/insolventes Unternehmen schuldet externen Gläubigern wie Finanzinstituten (z.B. Banken), Lieferanten und Vermietern u.a. Teil- oder Vollzahlungen für ausstehende Schulden. Gleichzeitig kann das Unternehmen als Arbeitgeber interne Schulden gegenüber den Arbeitnehmern haben, wenn es die Löhne und Gehälter, die es den Arbeitnehmern schuldet, nicht oder nur teilweise gezahlt hat. Da die verschiedenen Gläubiger während des Verfahrens Ansprüche haben werden, ist es entscheidend, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer geschützt werden.
- Im Falle der **Insolvenz des Arbeitgebers** sollten die Arbeitnehmer und die sie vertretenden Einrichtungen die **Richtlinie 2008/94/EG** über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers kennen.
- Die Richtlinie sieht **Mindeststandards für die Ansprüche von Arbeitnehmern** gegenüber insolventen Arbeitgebern vor. Die Mitgliedstaaten müssen eine **Garantieeinrichtung** benennen, die die ausstehenden Lohn- und Gehaltsforderungen übernimmt, und sie müssen detaillierte Regeln für die Funktionsweise der Garantieeinrichtung festlegen (klicken Sie **hier**, um mehr zu erfahren).
- Um die **Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer** zu gewährleisten, dürfen die Mitgliedstaaten weder eine Mindestdauer für den Arbeitsvertrag festlegen noch befristete Verträge oder Leiharbeitnehmer ausschließen.
- Was die **Beteiligung der öffentlichen Hand** betrifft, so wird in einigen Fällen von Konkurs/Insolvenz ein Insolvenzverwalter/präventiver Restrukturierer als Dritter bestellt (im Allgemeinen ein Verwalter oder ein Liquidator).

- Die Insolvenz kann den gesamten Konzern betreffen, aber auch nur bestimmte juristische Personen, die zum kontrollierenden Unternehmen gehören. Diese Überlegung ist für den EBR/SE-WR besonders wichtig, da seine Funktionsfähigkeit nicht in gleicher Weise beeinträchtigt wird.
- Konkurse können **Massenentlassungen, Betriebsschließungen** und in manchen Fällen auch eine **Übernahme** zur Folge haben.

Ihre Aufgabe ist es,...

- Antizipieren Sie Konkurse/Insolvenzen in Ihrem Unternehmen, indem Sie Anzeichen für Unternehmenskrisen erkennen. Versuchen Sie, die wirtschaftliche und finanzielle Situation und die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens oder der Gruppe zu beobachten. Nutzen Sie die Ressourcen der Gewerkschaften und Informationen zu diesem Thema auf europäischer und nationaler Ebene.
- Sammeln Sie alle Informationen, die dazu beitragen, die wirtschaftlichen Aspekte des Konkurses, aber auch mögliche "versteckte" Motivationen des Managements zu verstehen.
- Sobald ein Insolvenzverfahren festgelegt ist, besteht Ihre Aufgabe auch darin:
  - Sicherstellen, dass die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Kontinuität ihrer Arbeitsverträge geschützt sind.
  - Sicherstellen, dass die Bedingungen, unter denen Unternehmen während der Insolvenz weiterarbeiten können, für die Arbeitnehmer akzeptabel sind.
  - Sicherstellen, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer wie Löhne und Gehälter respektiert werden.
- Prüfen Sie auch die Umsetzung der Richtlinie 2002/74/EG zur Änderung der Richtlinie 80/987/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in Ihr nationales Recht: Die Mitgliedstaaten können zum Beispiel festlegen, dass die Richtlinie nicht für zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme gilt. Sie haben auch die Möglichkeit, die Haftung der Garantieeinrichtung in Bezug auf Höhe und Zeit zu begrenzen. Sie müssen jedoch mindestens drei Monate des Arbeitsvertrags vor dem Zeitpunkt der Insolvenz abdecken - dieser Mindestzeitraum kann Teil eines Referenzzeitraums mit einer Mindestdauer von sechs Monaten sein.

Transnational Restructuring Navigator

Zeitleisten-Matrix

Verpflichtungen des Managements

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Sollten sich die Gerüchte bewahrheiten und ein Insolvenzverfahren laufen, das in seinen möglichen Auswirkungen für die europäische Belegschaft von Bedeutung sein kann, ist die zentrale Unternehmensleitung verpflichtet, den EBR oder SE-WR so schnell wie möglich zu informieren (siehe beabsichtigte Entscheidung).

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Wenn die Gerüchte fundiert sind und ein Verfahren vorgesehen ist, hat das lokale Management die Pflicht, die lokalen Vertreter so schnell wie möglich zu informieren (siehe beabsichtigte Entscheidung). Falls mehr als ein Land betroffen ist, sollten diese Informationen koordiniert und innerhalb desselben Zeitrahmens bereitgestellt werden. Dies gilt insbesondere für die Auswirkungen eines Konkurs-/Insolvenzverfahrens auf die betroffenen Länder und lokalen Standorte.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Wenn das Gerücht begründet ist, sollte das Management die Belegschaftsvertretung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat sehr frühzeitig über das Insolvenzverfahren und seine Gründe sowie über Pläne, die die Belegschaft betreffen, informieren.

Rechte und Maßnahmen der Arbeitnehmer

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Sobald Gerüchte einen gewissen Anschein erwecken, sollten EBR/SE-WR-Mitglieder die Unternehmensleitung mit den bereits erhaltenen Informationen konfrontieren und um weitere Einzelheiten bitten, einschließlich - sofern angemessen - der formellen Unterrichtung und Vorbereitung der Anhörung des EBR/SE-WR. Dies kann auf einer regulären Sitzung oder über ihren Sonderausschuss, Sekretär, Vorsitzenden oder einen anderen Sprecher zwischen den Sitzungen geschehen.
- Setzen Sie sich mit Ihrem Gewerkschaftskoordinator und Ihrem europäischen Gewerkschaftsverband in Verbindung, um die vollständigen Informationen aller betroffenen Gewerkschaften zu erhalten und eine gemeinsame Antwort der Gewerkschaften vorzubereiten.

Lokale Arbeitnehmervertretungen

Sobald die Gerüchte einen gewissen Wahrheitsgehalt zu haben scheinen, sollten die lokalen Arbeitnehmervertreter die Unternehmensleitung mit den bereits erhaltenen Informationen konfrontieren und um weitere Einzelheiten bitten, gegebenenfalls auch um die formellen Informationen und Vorbereitungen für die Konsultation. Dies kann bei den regelmäßigen Sitzungen der lokalen Vertretungsgremien oder über deren Sekretär, Vorsitzenden oder einen anderen Sprecher zwischen den Sitzungen geschehen. Dies kann auch durch einzelne Vertrauensleute oder die EBR/SE-WR-Mitglieder geschehen, die das betreffende Land vertreten.

- Alle auf lokaler Ebene gewonnenen Informationen sollten systematisch mit den EBR/SE-WR-Mitgliedern der anderen Länder geteilt werden.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Arbeitnehmervertreter haben Zugang zu privilegierten Informationen, da der Vorstand Zugang zu denselben Informationen hat wie andere Aktionärsvertreter und in gewissem Maße über die finanzielle Situation des Unternehmens informiert sein sollte. Wenn es Gerüchte über eine mögliche Insolvenz des Unternehmens gibt und diese dem Vorstand noch nicht mitgeteilt wurden, kann das Thema auf der nächsten Sitzung angesprochen werden. Wurden solche Informationen jedoch bereits an den Vorstand weitergegeben, kann dem EBR, den lokalen Arbeitnehmervertretern und/oder den Gewerkschaftsfunktionären signalisiert werden, dass eine solche Umstrukturierung tatsächlich vorbereitet wird.

Gewerkschaftliche Maßnahmen

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Setzen Sie sich mit dem jeweiligen ETUF in Verbindung: Prüfen und befolgen Sie alle bestehenden ETUF-Verhaltensrichtlinien, die im Falle eines Insolvenzverfahrens gelten, und/oder alle bereits bestehenden transnationalen Rahmenvereinbarungen oder ähnliche unternehmensspezifische Dokumente.
- Sammeln Sie Informationen über die Gründe, die das Insolvenzverfahren auslösen könnten: Handelt es sich um eine Cash-Flow-Insolvenz (das Unternehmen hat kein Geld, um zu zahlen, verfügt aber über Vermögenswerte) oder um eine Bilanzinsolvenz (die Vermögenswerte selbst reichen nicht aus, um die Schulden zu decken). Letzteres kann die schlimmsten Folgen haben, da es zur Liquidation des Unternehmens führen kann.
- EBR-Koordinatoren sollten eng mit dem ETUF und den EBR-Mitgliedern in den betroffenen Ländern zusammenarbeiten

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Gerüchte können begründet sein oder auch nicht: ein erster Austausch mit den betroffenen Arbeitnehmern kann erforderlich sein. Arbeitnehmervertreter können auch öffentliche Informationen aus

Transnational Restructuring Navigator

dem Internet überprüfen (Presse, Unternehmenswebsite, ...).

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- In einigen Fällen haben Gewerkschaftsvertreter ein Mandat im Vorstand des Unternehmens. Ist dies nicht der Fall, ist ein enger Kontakt zu den Arbeitnehmervertretern, die im Vorstand sitzen, unerlässlich. Auf diese Weise lassen sich Gerüchte schnell überprüfen und, falls sie sich bestätigen, weitere Schritte vorbereiten (siehe die folgenden Abschnitte im Zeitplan).

Die Rolle der öffentlichen Hand

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- In diesem Stadium spielen die Behörden keine Rolle. Sie können sich jedoch über das möglicherweise anwendbare nationale Recht informieren und darüber, welches Gericht für die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zuständig sein könnte. Das Verfahren sollte vor den Gerichten des Mitgliedstaats stattfinden, in dem die Hauptinteressen des Schuldners liegen.

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- In dieser Phase spielen die Behörden keine Rolle. Sie können sich jedoch über das nationale Recht und die verschiedenen Schritte eines Insolvenzverfahrens in Ihrem Land informieren.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Im Falle erheblicher Auswirkungen auf die örtliche Belegschaft, wie es häufig bei Insolvenzverfahren der Fall ist, können die Arbeitnehmervertreter bereit sein, die Geschäftsführung aufzufordern, die Behörden zu informieren.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

KONKURS

Directive 2008/94/EC on the protection of workers in the event of the insolvency of their employer

Kategorie: Legal

Sprache: Englisch

KONKURS

Strengthening workers' voices in cases of insolvencies: guidelines and recommendations "more Democracy at work still needed" Elaborated by Syndex Europe, PCG-Project Consult GmbH and GLTPS.

Organisation(en): ETUC

Kategorie: Gewerkschaftlicher Leitfaden

Sprache: Englisch

Transnational Restructuring Navigator