



Bertin Eichler

Hauptkassierer der IG Metall

Arbeitsplatzerhalt in Deutschland auch im insolventen Unternehmen – eine Einschätzung aus wirtschaftlicher und gewerkschaftlicher Sicht

Rede auf dem 6. Heidelberger Symposium zur Unternehmensrestrukturierung

Heidelberg, den 9. April 2013

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Stand: 08.04.2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

recht herzlichen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, in diesem Rahmen zu einem spannenden Thema sprechen zu dürfen.

IG Metall

Bevor ich in das Thema einsteige, möchte ich Ihnen ein paar Eckdaten zur IG Metall vorstellen.

Die IG Metall vertritt aktuell die Interessen von über 2,26 Millionen Mitgliedern. Davon stehen rund 1,57 Millionen Mitglieder in aktiven Beschäftigungsverhältnissen in den unterschiedlichsten Branchen: Fahrzeugbau, Maschinenbau, Metallerzeugung und –bearbeitung, Stahlindustrie, Elektrische Ausrüstungen und Elektrotechnik, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff sowie Metall-Handwerk.

Wir finanzieren uns ausschließlich aus den Beitragseinnahmen unserer Mitglieder, diese lagen in 2012 bei 481 Millionen Euro, dem höchsten Stand in unserer Geschichte.

Wir legen jedes Jahr 15 Prozent der Beitragseinnahmen für unsere Verpflichtungen sowie die Vorsorge für Streikmaßnahmen zurück.

Insgesamt hat die IG Metall über 2.300 Beschäftigte in ihren zur Zeit 155 Verwaltungsstellen und 7 Bezirksleitungen, die Vorstandsverwaltung und die Bildungszentren mit eingerechnet.

Sie dürften in Ihren täglichen Arbeitszusammenhängen das eine oder andere Mal mit einer Kollegin oder einem Kollegen von mir zu tun gehabt haben. Zumeist dürfte es dabei um arbeits-, sozial-, insolvenz- oder tarifrechtliche Zusammenhänge gegangen sein.

Ich hoffe, Ihre Erfahrungen waren überwiegend positiv!

Industriearbeitsplätze

Der Titel des Referats lautet:

„Arbeitsplatzerhalt in Deutschland auch im insolventen Unternehmen“;
ich könnte auch etwas provokant ergänzen, erst recht im insolventen Unternehmen.

Warum erst recht?

Qualifizierte Arbeitsplätze sind nicht nur für die Existenzsicherung der Menschen, sondern auch für die Identität und Integration jedes Einzelnen in die Gesellschaft unverzichtbar. Jede nachhaltige Reduzierung von Arbeitslosigkeit trägt zur Erhaltung des sozialen Friedens und der Demokratie bei.

Krisensituationen sind im Werdegang von Unternehmen immer besondere Situationen. Hoher Zeit- und Handlungsdruck treffen auf (vermeintlich) geringe Handlungsoptionen.

Die Maßnahmen, die ergriffen werden, sind daher oft die gleichen und setzen daran an, schnell die finanzielle Basis des Unternehmens oder die Insolvenzmasse abzusichern; denn hierum geht es zumeist, wenn die (drohende) Zahlungsunfähigkeit vermieden werden soll.

Damit einher gehen zu einem nicht geringen Anteil Maßnahmen zum Einsparen von Personalkosten, sei es durch Lohnverzicht, Entlassungen oder Verlagerungen von ganzen Standorten. Der Handlungsdruck und der immer wieder beschworene schiere betriebswirtschaftliche Sachzwang (Markterfordernis) sind die Argumente hierfür.

Dabei sind in den seltensten Fällen die Ursachen für die Krisensituation des Unternehmens in den Personalkosten zu finden. Auch ist die Personalkostenersparnis insbesondere in Industrieunternehmen in der Regel nicht der größte Hebel.

Entsprechende Maßnahmen sind aber kurzfristig am leichtesten durchzusetzen.

Der Arbeitnehmer ist in einer besonders erpressbaren Situation, er ist am Erhalt seines Arbeitsplatzes interessiert und nimmt somit fast jede Zumutung in Kauf, auch wenn sie ihm im Nachhinein nicht wirklich nutzt, wenn aufgrund fehlender Zukunftsfähigkeit der Arbeitsplatz später dennoch verloren geht.

Als Interessenvertretung für die abhängig Beschäftigten haben wir ein ureigenes Interesse daran, Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Arbeitsplätze, die unseren Mitgliedern ihr Einkommen und damit ihre wirtschaftliche Existenz sichern.

Für die Entwicklung der Volkswirtschaft ist eine stabile Beschäftigungsentwicklung mit guten Einkommen unabdingbar, denn sie sind wesentliches Element auch der Konjunktur.

Damit dieses funktionieren kann, braucht es eine aktive Beschäftigungspolitik, die Arbeitsplätze schafft, Entlassungen in den Betrieben möglichst verhindert und das Einkommen der Menschen absichert.

Für die IG Metall steht fest: Wer über den Standort Deutschland spricht, spricht zuerst über die Industrie. Sie ist die Basis der Wirtschaft und die Quelle des Wohlstandes. Im verarbeitenden Gewerbe sind rund 60 Prozent der Arbeitskräfte beschäftigt, die 80 Prozent aller Produktionswerte schaffen.

Jeder dritte Arbeitsplatz hängt direkt oder indirekt an der Entwicklung der industriellen Wertschöpfung. Sie trägt etwa ein Drittel zum Bruttoinlandsprodukt Deutschlands bei und ist damit für die soziale und die politische Stabilität in Deutschland ebenso systematisch, wie Banken für das Funktionieren der Finanz- und Kreditmärkte.

Und: Nicht zuletzt sind unsere Industriearbeitsplätze der Innovationsmotor schlechthin und damit Garant für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen. So entfallen circa 90 Prozent aller Ressourcen, die für Forschung und Entwicklung ausgegeben werden, auf das produzierende Gewerbe.

Und wenn wir die bestehenden gesellschaftlichen und geopolitischen Herausforderungen – ich nenne hier nur die Stichpunkte Energiewende / Infrastruktur, Mobilität, Umwelt, Ressourcenknappheit, Demografischer Wandel – bewältigen wollen, dann wird das ohne das Innovationspotenzial unserer Industrie nicht gehen.

Das sind alles gute Gründe, die für den Erhalt der Industrie-Arbeitsplätze sprechen; auch in insolventen Unternehmen, wenn sie eine Zukunftsperspektive haben.

Sehr geehrte Damen und Herren,

es wird Sie nicht wundern, wenn ich als Gewerkschaftsvertreter das Allheilmittel des Marktes und der sogenannten unsichtbaren regelnden Hand kritisch bewerte.

Für die IG Metall steht fest: Werden die Entscheidungen dem Dogma des Marktes und den einseitigen Interessen des Shareholder Value untergeordnet, dann gehen diese Arbeitsplätze verloren.

Die immer noch virulente Finanz- und Wirtschaftskrise, die sich mittlerweile zu einer Staatsschuldenkrise weiterentwickelt hat, sollte genug bewiesen haben, dass dieses System keine Krisen vermeidet und Ressourcen effizient lenkt, sondern immer wieder neue Krisen immer größeren Ausmaßes produziert und deren Folgekosten der Allgemeinheit aufbürdet.

Auch die Krise eines Unternehmens bürdet die Kosten denen auf, die hierfür nicht Verursacher sind, in der Regel den Beschäftigten und den Gläubigern.

Der marktradikale Instrumentenkasten ist begrenzt und kennt nur eine Richtung: Kosten senken, Arbeitszeit verlängern, Niedriglöhne und prekäre Beschäftigungssysteme (Leiharbeit, Werkverträge, Praktika etc.) ausdehnen, Kündigungsschutz aufweichen, Unternehmenssteuern senken, öffentliche Einrichtungen privatisieren. Kurzum: den Markt stärken und den Staat schwächen.

Einseitige Kostensenkungsstrategien sind aber zumeist leicht imitierbar und selten nachhaltig. Die Gefahr einer Kostensenkungsspirale ist virulent.

Studien belegen, dass die Unterordnung unter den Finanzmarktkapitalismus und die kurzfristige Ausrichtung am Shareholder Value dazu geführt haben, dass bei den deutschen Unternehmen eine immer stärkere Lücke zwischen Investitionen und Gewinnen klafft. Um möglichst viel Cashflow freizugeben, wurden Investitionen gekürzt und das maximale aus ihnen herausgepresst. Innovationen und langfristige Entwicklungen rückten zu häufig in den Hintergrund.

So ist es nicht verwunderlich, dass das Wachstum, das vor allem auf den Exporterfolgen beruht, auch nicht durch die Produktivität, sondern über die sinkenden Lohnstückkosten erreicht wurde. Diese Strategie, sofern man von einer sprechen kann, wird sich meiner Meinung nach nicht als nachhaltig und zukunftstauglich erweisen.

Die eigentlichen Erfolgsfaktoren deutscher Unternehmen – gut qualifizierte und motivierte Belegschaften, über viele Jahre gewachsene Beziehungen zwischen Unternehmen und ihren Zulieferern sowie gemeinsame Anstrengungen in Forschung und Entwicklung – werden damit nicht gestärkt.

Und sind die Qualifikationen einmal verloren, werden wir sie nie wieder zurückholen.

Gewerkschaften und Innovationen

Sehr geehrte Damen und Herren,

noch vor wenigen Jahren wurden Betriebsräte und Gewerkschaften in der wissenschaftlichen und politischen Debatte als Innovationshemmnis, als Blockierer wahrgenommen. Sie verzögerten oder behinderten notwendige betriebliche und gesellschaftliche Veränderungsprozesse, so wurde zumindest vielfach geschrieben und behauptet.

Wenn man sich aber die im Vergleich zu vielen anderen Ländern deutlich erfolgreichere Bewältigung der Wirtschaftskrise in Deutschland anschaut, sollte deutlich werden, dass das duale System der industriellen Beziehungen, das deutsche Modell der Mitbestimmung eher eine Erfolgsstory, als ein Irrtum der Geschichte ist, wie sie ebenfalls von prominenter Stelle beschrieben wurde.

Werner Abelshausen, Bielefelder Wirtschaftshistoriker, analysierte die Mitbestimmung als ein Teil des wirtschaftlichen Erfolgskonzepts, das die Dynamik und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie begründet hat.

Damit ist sie selbst soziale Innovation, die nicht nur verteidigt, sondern im Interesse einer sozialen und nachhaltigen Wirtschaftsweise weiter ausgebaut werden sollte.

Schauen Sie sich Entwicklungen in England oder Amerika an. In beiden Ländern wurde, geleitet von der Marktphilosophie der „Unsichtbaren Hand“, die alles geordnet lenkt und

dem kurzfristigen Ziel der Renditemaximierung unterwirft, eine starke Mitbestimmungs- und Industriestruktur zerschlagen.

Beide Länder bemühen sich nun intensiv, verloren gegangenes Terrain in den Industriesektoren wieder zurückzugewinnen. Das ist sehr mühsam und langwierig bis gar nicht mehr möglich.

Die immer noch vorhandene Philosophie, eine Volkswirtschaft nur auf den Füßen von Dienst- und Finanzdienstleistungen aufzustellen, hat sich als falsch erwiesen.

Für die IG Metall steht fest, und mehr und mehr scheint sich die Erkenntnis durchzusetzen: Ein gutes, auf ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Erfolg ausgelegtes Wirtschaftsmodell braucht, in der auf Qualifikation und Wissen, auf Innovation und Kundenzufriedenheit basierten Ökonomie, die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften.

Wettbewerbsstrategien, die einseitig auf kurzfristige Profitmaximierung setzen, sind über kurz oder lang zum Scheitern verurteilt. Das gilt im täglichen Wettbewerb, wie in Krisensituationen.

Stattdessen sind Konzepte gefragt, die an den Stärken des deutschen Produktionsstandorts ansetzen. Das sind hochwertige Produkte und Produktionsprozesse und gut ausgebildete Fachkräfte und Arbeitnehmer.

Menschen machen Innovationen. Es mag trivial klingen, diese Aussage ist aber von zentraler Bedeutung.

Beschäftigte bringen sich nur dann kreativ in Innovationsprozesse ein, wenn sie nicht den Verlust von Teilen ihres Einkommens oder gar ihres Arbeitsplatzes fürchten müssen, und wenn sie ihre Arbeit auch dauerhaft leisten können. Und wenn man sie beteiligt.

Der Mensch in seinem Wert und seinem Wertschöpfungspotenzial muss konsequent in den Ausgangs- und Zielpunkt für betriebliche Veränderungen gestellt werden.

Nicht zuletzt deshalb sind für uns Tarifautonomie und Mitbestimmung, soziale Absicherung, berufliche Qualifizierung, eine gute Unternehmenskultur und qualifizierte Formen der Arbeitsorganisation zentrale Innovationsmotoren.

Das ist es, was wir Gewerkschaften unter einem ganzheitlichen und arbeitsorientierten Innovationsansatz verstehen. Dabei sind auch und gerade soziale Innovationen, wie zum Beispiel die Themen Gesundheitsvorsorge oder altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ermöglichen, mit zu berücksichtigen.

Solange die Förderung von Spitzentechnologie, die unzweifelhaft wichtig ist, im Vordergrund steht und Innovationen nur an der Anzahl der Patente oder an den

Ausgaben für Forschung und Entwicklung festgemacht werden, greifen die Bemühungen zu kurz.

„besser statt billiger“

Wir als IG Metall vertreten auch in Krisensituationen einen anderen Ansatz, den wir „besser statt billiger“ nennen.

Aufsetzend auf unseren gewerkschaftlichen Aktionsinstrumenten wie Kurzarbeit, Arbeitszeitkonten, Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung (SanierungsTV) und dem sogenannten „Pforzheim-Abkommen“, verfolgen wir gewerkschaftspolitisch damit das Ziel, in betrieblichen Konfliktsituationen durch gewerkschaftliche Mobilisierungs- und Beteiligungsstrategien Arbeitsplätze und flächentarifvertragliche Standards zu sichern.

Das verlangt das Einfordern und Durchsetzen betrieblicher Innovationsinitiativen, die das Unterlaufen von Tarifverträgen, Leistungsverdichtung oder geplanter Entlassungen zum Zweck einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit überflüssig machen können.

Im Mittelpunkt des Geschehens stehen jederzeit die qualifizierten Betriebsräte und IG Metall-Mitglieder im Betrieb.

Mitgliederorientiert - denn um ihre Arbeitsplätze geht es – und beteiligungsorientiert – denn in den Köpfen der Mitarbeiter steckt das meiste Know-how -, sollen die Potenziale einer nachhaltigen Wettbewerbsstrategie, die ihre Stärke nicht aus billigen Löhnen zieht, sondern aus Innovationen, hochwertigen Produkten, besseren Prozessen und qualifizierten Arbeitskräften erarbeitet werden.

Darüber hinaus verbinden wir mit diesen Initiativen den Anspruch, im Rahmen dieser Wettbewerbsstrategie grundlegende Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Es geht um gute Arbeitsbedingungen und faire Teilhabe. Wirtschaftliches Handeln muss sich dabei am Ziel sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit messen lassen.

Für uns geht es um das Vorantreiben einer nachhaltigen Unternehmenspolitik, um eine aktive Krisenintervention und um die Früherkennung von Unternehmenskrisen.

Wir akzeptieren auch nicht vermeintlich „betriebswirtschaftliche Sachzwänge“, mit denen Unternehmensleitungen ihre Drohszenarien in der Regel verbinden und die Arbeitszeitverlängerung, den Personalabbau, die Lohnkürzung oder gar die Verlagerung eines Standortes rechtfertigen.

Standortentscheidungen sind ein hoch komplexer Vorgang. Glauben Sie mir, ich kann hier aus der Erfahrung von ThyssenKrupp ein Lied von singen.

Im Vorhinein kalkulierte Kosten- und / oder Marktvorteile entpuppen sich im Nachhinein oft als zu optimistisch oder schlichtweg falsch.

Rein auf Kostenbasis getroffene Entscheidungen vernachlässigen sträflich entscheidende Aspekte eines Standortes.

So ist es auch eine von Fachleuten oft bestätigte Erfahrung, dass viele Auslandsverlagerungen wieder rückgängig gemacht werden, weil die erhofften Effekte nicht eingetreten sind.

Das Fraunhofer-ISI-Institut verfolgt das Phänomen der Verlagerungen schon seit vielen Jahren. In ihrer jüngsten Erhebung aus dem März 2013 kommen sie zu dem Ergebnis, dass jede vierte Verlagerung innerhalb von drei bis fünf Jahren wieder rückgängig gemacht wird – diese Quote ist im Zeitablauf relativ konstant. Gründe hierfür sind zumeist unterschätzte Kosten der Verlagerung, hohe Lohndynamiken am ausländischen Standort, niedrige Produktivität oder schlechte Qualität.

Und es wird oftmals viel zu wenig darüber nachgedacht, welche Optimierungspotenziale noch in dem bestehenden Standort stecken.

Diese Sachzwänge in Frage zu stellen und Alternativen aufzuzeigen, die weder mit Beschäftigtenabbau noch mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einhergehen, ist Ziel der „besser statt billiger“-Initiativen.

Es geht dabei beispielsweise um Fragen

- der Gestaltung von ganzheitlichen Produktionssystemen
- Bildungsmanagement
- Logistik
- lernförderliche Arbeitsgestaltung und alternsgerechte Arbeitsplätze
- Verbesserungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Personalentwicklung und Qualifizierung
- ein vernünftiges betriebliches Vorschlagswesen
- oder beispielsweise Fragen des Materialverbrauchs – Energie- und Ressourceneffizienz sind hier die Stichworte.

Gerade beim Thema Material- und Energieeffizienz wird besonders klar, was das Umsetzen von „besser statt billiger“-Strategien in der betrieblichen Praxis eigentlich mit sich bringt.

Seit dem Pforzheimer Abkommen haben wir in hunderten von Fällen mit Unternehmensleitungen über die Auszahlung der betrieblichen Sonderzahlungen gestritten.

Ein Unternehmen, das für Material und Energie zehn Prozent weniger ausgibt, spart aber mehr als doppelt so viel, als wenn es das Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht ausbezahlen würde.

Durch das Reduzieren von Ausschuss, Schadstoffen und Emissionen, konsequentes Recyceln, das Optimieren von Arbeitsabläufen und Stoffströmen oder das Senken des Betriebsmittelbedarfs, kann ein Unternehmen nicht nur Gutes für die Umwelt tun, es spart auch richtig Geld. Noch dazu verschafft es sich langfristig Wettbewerbsvorteile, wenn es in innovative Umwelttechniken und nachhaltiges Wirtschaften investiert.

Insolvenzordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

lassen Sie mich zum Schluss noch einige Anmerkungen zur neuen Insolvenzordnung machen.

Für die Arbeitnehmervertreter hat die Prüfung einer Fortführung eines Unternehmens immer Vorrang vor der Abwicklung. Diese Einschätzung würden wir uns auch von einem größeren Teil der Insolvenzverwalter wünschen.

In dieser Hinsicht beinhaltet die neue Insolvenzordnung nach dem Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) weitreichende Änderungen.

Das bisherige Insolvenzrecht verhinderte in vielen Fällen, dass lebensfähige Unternehmen durch ein eröffnetes Insolvenzverfahren saniert werden konnten. Fehlende Berechenbarkeit eines Insolvenzverfahrens hielt Unternehmen davon ab, einen Insolvenzantrag zu stellen. Vielmehr wurde der Weg über die außergerichtliche Sanierung so lange beschritten, bis alle Reserven verbraucht waren und nur noch die Liquidation des Unternehmens möglich war.

Auch die Möglichkeiten des Insolvenzplanverfahrens und der Eigenverwaltung wurden nur unzureichend genutzt.

Mit der neuesten Insolvenzrechtsreform strebt der Gesetzgeber eine frühzeitige Sanierung von Unternehmen an. Gleichzeitig soll der Weg durch die Insolvenz für den Insolvenzschuldner berechenbar werden.

Verfahrensabläufe sollen verbessert, Gläubiger stärker ins Verfahren einbezogen, Sanierungsinstrumente verbessert, frühzeitige Insolvenzanträge angereizt und Blockademöglichkeiten verringert werden.

Sollten die veränderten Regelungen dazu führen, dass mehr lebensfähige Unternehmen erfolgreich fortgeführt werden können, so wird das auch Arbeitsplätze und damit die wirtschaftliche Existenz von Arbeitnehmern sichern.

Aus unserer Sicht sind diese Veränderungen daher als deutlicher Fortschritt zu bewerten. Vor allem die gestiegenen Einflussmöglichkeiten im Rahmen der Gläubigerausschüsse sollten auch von Gewerkschaften und Betriebsräten beherzt in Anspruch genommen werden.

So kann der vorläufige Gläubigerausschuss beispielsweise auf die Auswahl des (vorläufigen) Insolvenzverwalters oder Sachverwalters - je nach Verfahrensart - Einfluss nehmen.

Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Gläubigerausschuss - unabhängig von der Höhe der Arbeitnehmerforderungen - hat sich in der Praxis seit dem Inkrafttreten der Insolvenzordnung durchweg als sinnvoll erwiesen.

Die Arbeitnehmer verfügen meist über vertiefende Kenntnisse des Unternehmens. Insbesondere bei der Fortführung und Sanierung im Insolvenzverfahren ist die Einbindung von Vertretern der Arbeitnehmer unerlässlich. Das haben auch viele Insolvenzverwalter inzwischen erkannt und gute Erfahrungen damit gemacht.

Gleichwohl erfordert die intensive Beteiligung der Arbeitnehmervertreter entsprechend qualifizierte Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre, die sich den erhöhten juristischen und betriebswirtschaftlichen Anforderungen stellen müssen.

Auch das neu eingeführte Schutzschirmverfahren, das bereits vor Insolvenzeröffnung eine Form der Eigenverwaltung ermöglicht, ist zu begrüßen.

Die Neuerungen in der Insolvenzordnung bringen also eine Reihe von Chancen für eine erfolgreiche Fortführung der Unternehmen mit sich. Damit einhergehen aber auch Gefahren für die Insolvenzmasse und die dahinter stehenden Gläubiger.

Durch absichtliches oder mangels Befähigung verursachtes Verhalten seitens des Managements oder auch die Versuchung über die Eigenverwaltung den Zugang zum Sonderarbeitsrecht der Insolvenzordnung zu Lasten der Arbeitnehmer zu missbrauchen, sind Vorgänge, die im Einzelfall beurteilt und verhindert werden müssen.

Hier darf nicht der berühmte Bock zum Gärtner gemacht werden.

Die offenen Flanken der Eigenverwaltung sprechen daher dafür, diese in nur wirklich geeigneten Fällen zuzulassen. Diese dürften nach unserer Auffassung aber weit über der bisherigen Rate der Unternehmen liegen, bei denen die Eigenverwaltung zum Zuge gekommen ist. Wir erwarten mittelfristig damit einhergehend eine deutlich höhere Sanierungsquote

Um den Missbräuchen entgegenzuwirken, liegt hier bei Insolvenzgericht, Sachbeziehungswise Insolvenzverwalter und Gläubigerausschuss eine verantwortungsvolle Kontrollaufgabe.

Auch die vom Gesetzgeber angestrebte Verlagerung von der überwiegend in Anspruch genommenen übertragenden Sanierung, hin zu mehr Eigensanierungen, liegt im Beschäftigteninteresse. Die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses und des arbeitsrechtlichen Status bleibt erhalten.

Probleme im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nach § 613 a BGB werden so vermieden. Hier sind insbesondere die Umgehung oder „Vermeidung“ des Betriebsübergangs unter Missbrauch von Transfergesellschaften gemeint. Sozialauswahl, Sonderkündigungsschutz und ganz allgemein der soziale Besitzstand können nicht mehr so leicht ausgehebelt werden.

Für den Insolvenzplan wurde die Möglichkeit geschaffen, Altgesellschafter in den Plan mit einzubeziehen und somit ihre Möglichkeiten zur Blockade eines Insolvenzplans zu verringern.

So dürfte beispielsweise der auch gegen den Willen der Alteigentümer durchführbare debt-equity-swap Sanierungen erleichtern oder gar erst ermöglichen. Die Chance, Arbeitsplätze zu erhalten, sollte größer sein.

Die weiterhin bestehende Gefährdung von Masseforderungen im Insolvenzplan konnte bislang nicht verhindert werden. Unsere Position hier ist sehr deutlich: Wenn nach den Banken nun auch in die Zahlungsunfähigkeit schlitternde Unternehmen ihren Schutzschirm bekommen, dann darf der Arbeitnehmerschutz dabei nicht noch weiter abgebaut werden.

Banken werden für systemrelevant erklärt und der Steuerzahler muss bürgen, Unternehmen erhalten einen Schutzschirm, aber die Arbeitnehmervertreter dürfen im Regen stehen; so geht es nicht.

Im Gegenteil: bestehende Schutzlücken zum Beispiel bei Insolvenz- und Arbeitslosengeld müssen beseitigt werden. Gegen Arbeitnehmerrechte gerichtete Sonderrechte, wie in den Paragraphen 113, 120 fortfolgende der Insolvenzordnung, gehören nach unserer Auffassung gestrichen.

Weiter halten wir es für nicht akzeptabel, Beteiligungsrechte des Betriebsrates nur zu gewähren, um den Kündigungsschutz auszuhebeln, wie es in den Paragraphen 125 fortfolgende der Insolvenzordnung der Fall ist.

Ebenso halten wir es für erforderlich, dass die leidige Insolvenzanfechtung von Arbeitsentgeltzahlungen durch den Insolvenzverwalter aufgehoben werden muss. Rückzahlungen von „Kleckerbeträgen“ bringt in der Regel der Insolvenzmasse nichts. Sie sind ungerecht und für die Kooperation des Verwalters mit der Belegschaft völlig kontraproduktiv.

Mein Fazit lautet: Eigenverwaltungen und Insolvenzpläne bergen alte und neue Risiken. Erfolgreiche Fortführungen von gesunden Unternehmen dürften aber einen deutlichen Auftrieb durch die Erleichterungen erfahren, wenn sie genutzt werden.

Wenn die Praxis und damit sind Sie gemeint, sehr geehrte Damen und Herren die verbesserten Regelungen in geeigneten Fällen aufgreift, kann das allen Beteiligten und vor allem den Beschäftigten nützen.

Ich würde mir wünschen, dass hier alle Beteiligte - Sie, die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter, die Gläubiger, die Insolvenzgerichte - die gegebenen Möglichkeiten nutzen und in einem konstruktiven Prozess zum Erhalt der Unternehmen und Arbeitsplätze beitragen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!