

gleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.“

Auch nach dem deutschen § 17 Abs. II S. 2 KSchG müssen „Arbeitgeber und Betriebsrat (...) insbesondere die Möglichkeiten (...) beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.“

Wenn es aber Sinn und Zweck der Konsultationen sein soll, Massenentlassungen nach Möglichkeit zu vermeiden, dann kann es – so der EuGH – nicht sein, dass der Arbeitgeber zunächst sein Unternehmen umstrukturiert und eine Änderung des Beschäftigungsvolumens herbeiführt, um dann die Mitarbeitervertretung vor vollendete Tatsachen zu stellen und nur noch darauf hinzuweisen, dass eine gewisse Zahl an Mitarbeitern nicht mehr beschäftigt werden könne. Wirkliche Beratungen über mögliche Optionen seien nur möglich, solange die Entscheidung des Arbeitgebers noch nicht feststehe.

Die Entscheidung des EuGH kann man in einem Satz wohl so zusammenfassen: Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind ernst zu nehmen! Gerade bei Restrukturierungen, die zielgerichtet darauf hinauslaufen, den Umfang der betrieblichen Tätigkeit zu verringern, sind die Mitarbeiter frühzeitig, und zwar schon bei der Konzeption, zu beteiligen. Nur so ist es möglich, Alternativen zu diskutieren und zu überlegen, ob die Entlassung von Mitarbeitern vermieden oder begrenzt werden kann. Legt man den Beginn der Konsultationspflicht; auf den Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber bereits eine Entscheidung getroffen hat und jetzt konkrete Personalmaßnahmen anstehen, dann kommt sie für wirkliche Beratungen über das Ausmaß der Veränderungen schlicht zu spät.

Maßgeblich ist dabei, wie konkret die Planungen des Arbeitgebers sind. Das BAG hat schon 2006 darauf hingewiesen, dass auch ein in mehrere Abschnitte aufgeteilter Personalabbau die Mitbestimmungsrechte gem. § 111 BetrVG auslösen kann; dies gilt dann, wenn die einzelnen Abschnitte auf Grundlage einer einheitlichen Planung erfolgen (BAG NZA 2006, 932). Der EuGH macht nun erneut klar, dass bei Restrukturierungsmaßnahmen schon zu Beginn die Frage aufgeworfen werden muss, welche Auswirkungen die Neuaufstellung auf die Mitarbeiter – auch mittelbar – hat. Ist absehbar, dass die geplanten Änderungen in der Struktur das Arbeitsaufkommen entscheidend verändern, sind die Mitarbeitervertreter frühzeitig zu beteiligen.

Das macht aber auch deutlich, dass ein so früher Beginn der Konsultationspflicht dem Betriebsrat eine erhebliche Verantwortung auferlegt: Wenn frühzeitig und noch ohne konkreten Plan – es müssen ja Alternativen diskutiert werden können – Informationen an die Belegschaft geraten, kann das erhebliche Unsicherheiten und damit „Fluchttendenzen“ auslösen, welche für eine Sanierung erheblichen Schaden bringen können. Unruhe in der Belegschaft und möglicherweise auch bei Kunden, weil über die allgegenwärtigen Sozialen Medien nichts verborgen bleibt, können eine Sanierung zunichtemachen, noch bevor sie begonnen hat. Soll der Arbeitgeber die Konsultationspflicht ernst

Kurz & bündig

GmbH (klimaneutral): Rechtsformzusatz der Zukunft?

In Kürze steht der 74. Deutsche Juristentag ins Haus, der vom 25. bis 27.09.2024 in Stuttgart stattfindet. In sechs Abteilungen befasst sich der Kongress vor allem mit Zukunftsthemen. Die Abteilung Wirtschaftsrecht diskutiert und beschließt auf der Grundlage eines vorbereiteten Gutachtens über die Klimatransformation des Gesellschaftsrechts. Vorgeschlagen wird u. a., mit dem Rechtsformzusatz „klimaneutral“ klimafreundliche Unternehmen zu fördern, „indem dem Rechtsverkehr ein ‚verlässliches, staatlich autorisiertes Signal für klimafreundliches Wirtschaften‘ gesetzt wird.“ Für Anwaltskanzleien könnte der Rechtsformzusatz auch in Betracht kommen, so als GbR (klimaneutral) oder PartGG (klimaneutral), was vielleicht helfen könnte, für junge Leute wieder als Arbeitgeber interessant zu werden und den akuten Personalmangel zu decken.

nehmen und frühzeitig beginnen lassen, dann geht das nur, wenn die Gespräche mit den Mitarbeitervertretern im wahrsten Sinne des Wortes vertraulich geführt werden können und der Betriebsrat nicht meint, aufgrund falsch verstandener Loyalität gegenüber der Belegschaft Gedankenspiele und alle möglichen Alternativen in die Welt tragen zu müssen. Im Sinne der Belegschaft müssen die Akteure hier miteinander zusammenarbeiten und nicht gegeneinander wettern.



Sebastian Voitzsch ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Nach zweijähriger Tätigkeit in einer ehemaligen OLG-Kanzlei, die seine vorhandene Vorliebe für alle Bereiche der Prozessführung weiter verstärkt hat, gehört er seit 2009 zum Team der MÖNIG Wirtschaftskanzlei. Hier vertritt er die Bereiche (Insolvenz-)Arbeits- und Prozessrecht. Da der beste Prozess, der ist, der nicht geführt werden muss, berät und vertritt er Mandanten auch ohne bzw. zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Hörbuch

„Wenn man etwas über die anspruchsvolle Tätigkeit eines Insolvenzverwalters erfahren will, hat man mit Prof. Dr. Mönning den denkbar besten authentischen Zeitzeugen, der bekanntermaßen mit herausragendem Fachwissen und Engagement viel bewegt hat.“

RA Michael Mönig, FA für Insolvenzrecht, zum Buch



Jetzt auch
als Hörbuch!

KRISENFÄLLE

Insolvenzen hautnah

Rolf-Dieter Mönning

Gelesen von KI-Stimme Matthew

Geschichten aus dem Alltag eines Insolvenzverwalters

Das vorliegende Hörbuch, verfasst von Rolf-Dieter Mönning, gelesen von KI-Stimme Matthew, nimmt Sie in 13 Episoden mit in die Tiefen unterschiedlichster Krisenfälle und beschreibt unmittelbar die mannigfaltigen Anforderungen, die ein Insolvenzverwalter zu bewältigen hat. Begleiten Sie den Autor, selbst seit Jahrzehnten Verwalter von Konkursen, in seinem Tagesgeschäft von der erfolgreichen Schatzsuche bis zur menschlichen Tragödie.

Der Autor

Professor Dr. **Rolf-Dieter Mönning** ist zugelassener Rechtsanwalt und Professor an der Fachhochschule Aachen, vor allem aber ist er Insolvenzverwalter. Seit mehr als 40 Jahren hat er als Verwalter über 3500 Konkurse und Insolvenzen betreut und dabei vor allem Sanierungslösungen verfolgt, wenn es wirtschaftlich machbar war.

Er hat in dieser langen Zeit mit Sachkenntnis, Erfahrung, Durchsetzungsvermögen und menschlichem Verständnis rechtlich und wirtschaftlich schwierige Sachverhalte bearbeitet und sich dabei mit denkbar unterschiedlichsten Charakteren und Persönlichkeiten beschäftigt. Mönning verlässt hierbei sein Metier als Fachbuchautor und **gewährt einen tiefen Einblick in die Praxis eines Insolvenzverwalters** mittels sogenannter Faction-Prosa, einer Mischung aus Fiktion und Fakten.

KRISENFÄLLE

Insolvenzen hautnah

Rolf-Dieter Mönning

Hörbuch – gelesen von KI-Stimme Matthew

MP3 | Audio-Datei zum Download

Vollständige Audio-Fassung zum Buch

Laufzeit 11 Stunden 50 Minuten | € 24,99

ISBN: 978-3-8005-9699-7

Weitere Informationen

shop.ruw.de



Keine Buch-Neuerscheinung mehr verpassen? Abonnieren Sie doch gerne unseren Newsletter: shop.ruw.de/newsletter