

**Auf der sicheren Seite.** Arbeitnehmer haben vor Gericht bessere Chancen mit gewerkschaftlichem Juristen. **Seite 2**

**Kündigungen unwirksam.** Mehrere Musterklagen von City BKK-Gekündigten waren erfolgreich. **Seite 2**

**Hiobsbotschaft im Krankenbett.** Ist eine Kündigung von erkrankten Arbeitnehmern rechtmäßig? **Seite 3**

**Betriebsräte im Spannungsfeld.** Hellmut Patzelt, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Karstadt, im Interview. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

## Autorität stärken

Schon Wilhelm Busch rügte seinerzeit rüpelhaftes Schülerverhalten, als er von Max' und Moritz' Pfeifenstreich erzählt. Als Lehrer Lämpel nach vollbrachtem Tagwerk sein geliebtes Pfeifchen anzündet, kommt er nur knapp mit dem Leben davon. „Rums, da geht die Pfeife los – Mit Getöse, schrecklich groß!“ Ähnliche Angriffslust unterstellte das Sozialgericht Dortmund Schülern einer Gesamtschule, als es um Kostenübernahme durch die Bundesagentur für Arbeit für eine Gleitsicht-Hörbrille ging. Diese begehrte ein dortiger Lehrer nach einem Hörsturz mit rechtsseitiger Taubheit: Es sei alles zu vermeiden, was die Autorität der Lehrkraft behindere, so die Richter. Taubheit werde schnell von Schülern ausgenutzt, sodass die Autorität untergraben werde. Auch die Lehrpsychologie sei zu berücksichtigen, die durch fehlende Autorität kombiniert mit der Disziplinlosigkeit der Schüler und beleidigendem Verhalten leide. Nur eine Hörbrille mit unauffälliger ‚Bi-Cross-Versorgung‘ (räumliches Hören wird simuliert, indem der Schall vom tauben zum gesunden Ohr übertragen wird) vermindere Belästigungen der Schüler auf Kosten der Lehrkraft. Deshalb muss die Arbeitsagentur gemäß § 97 SGB III zahlen.

Sozialgericht Dortmund am 1. Juli 2011, Az. S 33 AL 255/07

Nachgezählt

## 3.421

Verfahren sind im Jahr 2011 beim Bundesarbeitsgericht anhängig gemacht worden – eine Steigerung um 38,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das ist die höchste Eingangszahl seit Gründung des Gerichts im April 1954.

## Nachträglicher Geldsegen

Die Tarifverträge der CGZP über eine deutlich geringere Entlohnung von Leiharbeitnehmern sind auch rückwirkend ungültig. Nachzahlungen müssen eingeklagt werden.

Ungerechtigkeit ist keine Seltenheit in deutschen Betrieben. Dort erledigen rund 800.000 Leiharbeiterinnen und -arbeiter dieselbe Arbeit wie ihre festangestellten Kollegen und gehen oft nur mit der Hälfte des Gehalts nach Hause – bisher zumindest. Denn mit einem richtungsweisenden Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg sind Leiharbeiter ihrem Ziel, für gleiche Arbeit gleich bezahlt zu werden, einen großen Schritt näher gekommen: In dem Verfahren entschieden die Richter am 9. Januar 2012, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) auch in der Vergangenheit nicht tariffähig war, und bestätigten damit die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. Mai 2011 (Az. 29 BV 13947/10). Sie orientierten sich an der Begründung des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts. Dieses befand im Dezember 2010 die CGZP für nicht tariffähig – allerdings nur bezogen auf die Gegenwart (Az. 1 ABR 19/10). Jetzt entschied das LAG Berlin-Brandenburg, dass die Tariffähigkeit bereits seit 2004 nicht gegeben war.

### Gleiches Geld für gleiche Arbeit

„Als zwangsläufige Rechtsfolge resultiert aus dem LAG-Beschluss, dass auch deren mit den Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifverträge aus den Jahren 2004, 2006 und 2008 unwirksam sind“, erklärt Jurist Manfred Frauenhoffer, der für die DGB Rechtsschutz GmbH das Beschlussverfahren führte. „So sieht es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus

dem Jahr 2006 vor: Ein Tarifvertrag ist nichtig, wenn er von einer nicht tariffähigen Vereinigung abgeschlossen wurde.“ Somit müssen Leiharbeiter mit CGZP-Tarifvertrag genauso bezahlt werden wie die Stammbeslegschaft. Eigentlich ist der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ von fest angestellten und ausgeliehenen Mitarbeitern in einem Betrieb im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) festgeschrieben, von dem nur in einem Tarifvertrag abgewichen werden kann. Diese Möglichkeit haben sich Arbeitgeber zunutze gemacht, indem sie mit der CGZP Tarifverträge mit deutlich geringerer Entlohnung abgeschlossen haben – zum Nachteil der Leiharbeiter.

Für die 14 Mandanten, die Frauenhoffer in dem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht vertreten hat, ist der Stein bereits ins Rollen gekommen: Der Jurist hat die Akten an die zuständigen Büros Bayreuth, Bielefeld, Hagen, Hannover und Ulm zurückschickt. Vor den örtlichen Arbeitsgerichten werden nun die Verfahren wieder aufgerufen und von der DGB Rechtsschutz GmbH weiterverfolgt.



Teamleiter Manfred Frauenhoffer führte und gewann die Musterklage – zur Freude vieler Leiharbeiter, die nun auf Grundlage dieses Beschlusses rückwirkend Lohnansprüche durchsetzen können.

Da das LAG den Gang zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen hat, muss die formelle Rechtskraft des Urteils nicht abgewartet und der Klageweg kann sofort beschritten werden. Frauenhoffer: „Immerhin geht's um viel Geld, das den Mandanten im Portemonnaie fehlt.“

LAG Berlin-Brandenburg am 9. Januar 2012, Az. 24 TaBV 1285/11 u. a.

### LEIHARBEITER: JETZT ANSPRÜCHE DURCHSETZEN

Dank des LAG-Beschlusses können Leiharbeiter seit 2004 rückwirkend ihre Lohnansprüche innerhalb von drei Monaten vor den örtlichen Arbeitsgerichten durchsetzen. „Voraussetzung ist, dass sie ihren Anspruch gegenüber ihren Arbeitgebern schriftlich oder gerichtlich geltend gemacht haben“, erklärt Frauenhoffer. „Falls sie dies nicht getan haben, haben sie lediglich Anspruch

auf Gehaltsnachzahlungen seit 2008, denn nach drei Jahren verjähren arbeitsrechtliche Ansprüche. Ausstehendes Entgelt für 2004 bis 2007 können sie dann nicht mehr einklagen; es sei denn, es gibt wirksame vertragliche Ausschlussfristen.“ Sein Rat: Kontakt zum Gewerkschaftsbüro aufnehmen, das die Rechtsvertretung übernimmt oder an den DGB Rechtsschutz verweist.

Studie der Technischen Universität Darmstadt

## Auf der sicheren Seite

Wissenschaftlich bestätigt: Arbeitnehmer haben bei einer Kündigungsschutzklage vor Gericht bessere Gewinnchancen mit einem gewerkschaftlichen Juristen.

Beschäftigte, die gegen eine Kündigung vorgehen, haben größere Chancen, den Prozess zu gewinnen, wenn sie von einem gewerkschaftlichen Juristen vertreten werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Technischen Universität Darmstadt. Weiteres Ergebnis: Je höher die Arbeitslosigkeit am Standort eines Arbeitsgerichts ist, desto wahrscheinlicher ist eine Entscheidung für den Arbeitnehmer. Positive Auswirkungen hat es auch, wenn er Kinder hat. Deutlich geringeren Einfluss auf die Erfolgsaussichten einer Klage haben hingegen das Alter, die Dauer der

Betriebszugehörigkeit, der Familienstand oder das Geschlecht. Für die Studie wurden 221 Arbeitsrechtsprozesse ausgewertet, die zwischen August 2003 und September 2006 an 33 Arbeitsgerichten in 12 Bundesländern entschieden worden waren.

Für Geschäftsführer Reinhard Vorbau spiegeln sich die Ergebnisse der zweijährlich durchgeführten Mandantenbefragung der DGB Rechtsschutz GmbH in der Studie wider: „86 Prozent aller 2011 befragten Gewerkschaftsmitglieder sind mit unserer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden – dieser hohe

Wert ist auch auf das Obsiegen vor den Arbeitsgerichten durch unsere kompetenten Juristinnen und Juristen zurückzuführen.“ Für Vorbau steht fest: „Rechtsschutz ist und bleibt eine zentrale Leistung der Gewerkschaften – mit hoher Zufriedenheit der Mitglieder.“

Insolvente Krankenkasse

## Kündigungen unwirksam

Mehrere Musterklagen der DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Arbeitsgericht Berlin gegen die Entlassungen von City BKK-Beschäftigten führten zum Erfolg.



Foto: Bernd Weisbrod | dpa

**Die Kündigungen der City BKK-Mitarbeiter sind unwirksam.**

Weder mit der Schließung der insolventen Krankenkasse City BKK, noch durch die vorsorglich ausgesprochenen Kündigungen wurde das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten beendet, so das Arbeitsgericht Berlin. Die DGB Rechtsschutz GmbH führte hier mehrere Musterklagen gegen die Kündigungen, die nun im November und Dezember 2011 zugunsten der ehemaligen Arbeitnehmer entschieden wurden.

Mit den Urteilen endete ein langwieriger Prozess, nachdem die Krankenkasse am 30. Juni 2010 ge-

schlossen wurde und 424 Beschäftigte – davon 200 allein in Berlin – ihren Arbeitsplatz verloren. Eine gesetzliche Auflösung der Arbeitsverhältnisse ist nur möglich, wenn die Arbeitnehmer ein zumutbares Weiterbeschäftigungsverbot erhalten und dieses abgelehnt hätten – hieran fehle es jedoch in den zu entscheidenden Fällen, so die Richter. Auch die ausgesprochenen ordentlichen Kündigungen seien unwirksam, weil die City BKK die Arbeitnehmer zunächst zur Abwicklung der insolventen Kasse hätte einsetzen müssen. „Das Arbeitsgericht Berlin hat unmissverständlich klargemacht, dass sich die City BKK nicht hinter einer gesetzlichen Regelung verstecken kann, sondern dass sie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen genauso beachten muss wie jede andere Arbeitgeberin auch“, sagt Manfred Frauenhoffer, DGB-Rechtsschutz-Teamleiter in Berlin.

Umkehr der Beweislast bei Mehrarbeit

## Genau hinschauen

Die Nachzahlung von 3.307,86 Euro für 207 Überstunden verlangte eine Gastronomie-Beschäftigte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber bestritt vor Gericht die Überstunden. Zudem hätte die Mandantin des DGB Rechtsschutz-Büros Hagen die Überstunden nicht hinreichend substantiiert dargelegt. Falsch, so die Richter, der Arbeitgeber verkenne § 3.9 Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe NRW. Dieser enthält eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislast für den Fall, dass der Arbeitgeber auf Grundlage der Dienstpläne kein Arbeitszeitkonto führt. So war es auch hier: Der Arbeitgeber konnte weder einen Dienstplan noch ein von der Arbeitnehmerin unterschriebenes Arbeitszeitkonto vorlegen. Damit galten die Stundenaufzeichnungen der Klägerin als verbindlich.

Arbeitsgericht Bochum am 12. Juli 2011, Az. 2 Ca 2292/10

DGB Rechtsschutz GmbH aktiv

## Mit uns läuft's!



Zwischen 3:52:45 und 5:54:30 Stunden benötigten die zehn Marathon-Läufer der DGB Rechtsschutz GmbH für die 42,195 Kilometer beim „FrankfurtMarathon“ am 30. Oktober 2011 (Foto links). An den Start gingen sowohl erfahrene Läufer als auch Marathon-Erstlinge. Auch beim „KölnMarathon“ am 2. Oktober 2011 liefen acht DGB Rechtsschutz-Beschäftigte mit (Foto rechts). Zur Trainingsvorbereitung wurde eine Laufsportgruppe um Mitinitiator Peter Ihme (Teamleiter der Arbeitseinheit Münster) gegründet, die den Marathonstart der DGB Rechtsschutz GmbH optimal vorbereitete.



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

### +++ TICKER +++

Wechsel in der Region Bayern: Seit dem 1. Dezember 2011 ist **Michael Engesser** (Foto) neuer Regionalleiter. Sein Vorgänger **Edzard Ockenga** ging zum „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Euro-

päisches Recht“ in Kassel. Dort ist er für Sozialrechtsverfahren zuständig.

+++ Neue Teamleiterin der Arbeitseinheit Braunschweig ist **Natalia Rohje**. +++ **Max Epplein** wechselt vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ in die Abteilung Arbeit und Recht der Hauptverwaltung in Frankfurt am Main. +++ Neue Leiterin der Region West ist seit Februar 2012 **Sabine Gey-Rommel**, die zuvor Teamleiterin in Karlsruhe war. +++ Das **Büro Münster** ist Ende Dezember 2011 umgezogen und nun am Servatiiplatz 3 (48143 Münster) erreichbar. +++ Im Januar 2012 wurden die **Arbeitseinheiten Jena und Chemnitz** zusammengelegt. Zuständig ist Teamleiter Ralf Albert (zuvor Arbeitseinheit Jena).



Foto: Helmut Roos

# Hiobsbotschaft im Krankenbett

Ist die Kündigung einer erkrankten Arbeitnehmerin rechtmäßig, weil diese eine negative Gesundheitsprognose zu ihrer Person abgab? Darüber hatte das Arbeitsgericht Essen in einem Fall der DGB Rechtsschutz GmbH zu entscheiden.

## VORSICHT, FALLE!

**Wenn ich krank bin, kann mir nicht gekündigt werden.**

Falsch, für die Wirksamkeit einer Kündigung spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer gerade krank geschrieben ist oder arbeitet.

**Es reicht aus, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zuzuschicken.**

Falsch, der Chef muss vor Arbeitsbeginn informiert werden, dass man nicht zur Arbeit kommt. Das gilt auch bei jeder neuen Fortdauer der Erkrankung. Es reicht nicht aus, dem Arbeitgeber nur den „gelben Schein“ zu schicken. Eine solche Pflichtverletzung kann eine Abmahnung zur Folge haben!

**Wenn ich erkrankt bin, hat mein Chef ein Recht darauf zu erfahren, welche Krankheit ich habe.**

Nur in Ausnahmen, zum Beispiel wenn Ansteckungsgefahr für Kollegen, Patienten oder Kunden besteht, wenn dem Arbeitgeber Schadensersatzansprüche gegen die schädigende Person (wie bei einem Verkehrsunfall) zustehen oder bei einer Fortsetzungserkrankung.

## ANSPRUCH AUF >BEM<

- Sobald ein Beschäftigter länger als **sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig** ist, ist der Arbeitgeber gemäß § 84 SGB IV zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet.
- Die Beschäftigten müssen ihre **Zustimmung zur Durchführung des BEM** geben. Diese kann während des BEM-Verfahrens aber jederzeit wieder entzogen werden.
- **Ziele von BEM:** Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer eines Betriebes überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten erhalten.
- Ein Anspruch auf BEM besteht auch, wenn die **Erkrankung unabhängig vom Arbeitsplatz** eingetreten ist.

Bereits seit zehn Jahren arbeitete die Reinigungskraft bei einem großen, ausgelagerten Dienstleistungsunternehmen der Stadt Essen – bis vermehrt gesundheitliche Probleme wie Schulterschmerzen, ein Bandscheibenvorfall und eine ausgeprägte depressive Erkrankung auftraten. Infolgedessen war die Arbeitnehmerin in den Jahren 2008 und 2009 vier Wochen kurzfristig arbeitsunfähig. 34 Arbeitstage konnte sie Anfang 2010 nicht zur Arbeit erscheinen, seit Mitte August 2010 erkrankte sie dauerhaft arbeitsunfähig. Das wird zu viel, dachte sich wohl der Arbeitgeber, und kündigte der 50-Jährigen krankheitsbedingt.

Als die Reinigungskraft mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH in Essen gerichtlich gegen die Kündigung vorging, berief sich der Arbeitgeber auf eine Selbsteinschätzung der Erkrankten: Während eines Gesprächs im Rahmen einer betrieblichen Wiedereingliederungsmaßnahme habe sie erklärt, sie fühle sich nicht in der Lage, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen. Sie erwarte dauerhaft keine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes. Und diese Aussage zog der Arbeitgeber nun vor Gericht heran.

Aber die Arbeitsrichter sahen das anders und erklärten die Behauptung, dass die Arbeitnehmerin schließlich selbst gesagt habe, sie könne nicht mehr arbeiten, für rechtlich unbeachtlich: Die Klägerin verfüge über keinerlei medizinische Fachkenntnisse, so die Richter in ihrem Urteil. Außerdem könnten Personen mit Depressionen ihren Zustand und ihre Heilungschancen nicht richtig einschätzen. Da sich auch aus dem ärztlichen Untersuchungsbericht keinerlei Tatsachen ableiten lassen, die die Prognose zuließen, dass die Klägerin dauerhaft leistungsunfähig sei oder nicht in absehbarer Zeit mit einer positiven Entwicklung gerechnet werden könne, ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt.

## Als Arbeitnehmer kein Eigentor schießen

„Das Gericht hat zutreffend dargelegt, dass eigene Einschätzungen über die Wiedergenesung – zumindest bei psychischen Erkrankungen – nicht zu Lasten des Arbeitnehmers wirken“, erklärt Reiner Quittau. Der DGB Rechtsschutz-Jurist hatte die Mandantin vertreten. „Generell sollten Arbeitnehmer kein Eigentor schießen und sich gegenüber ihrem Arbeitgeber weitgehend bedeckt halten“, rät er. Denn Arbeitgeber haben keinen Anspruch darauf, über die Ursache der Erkrankung informiert zu werden. Im vorliegenden Fall konnte das Gericht auch keine negative Zukunftsprognose erkennen. Diese ist bei krankheitsbedingten Kündigun-



Foto: sör alex, photocase.com

gen entscheidend, weil sich daran festmacht, ob auch zukünftig mit Arbeitsunfähigkeitszeiten zu rechnen ist. Zu unterscheiden ist hier zwischen mehreren häufigen Kurzerkrankungen oder einer langfristigen Erkrankung. Liegen während der letzten drei Jahre häufige Kurzerkrankungen von insgesamt mehr als sechs Wochen pro Jahr vor, können diese eine Kündigung rechtfertigen. Allerdings müssen die Fehlzeiten zu betrieblichen Belastungen führen und die Interessenabwägung der persönlichen Verhältnisse muss zuungunsten des Arbeitnehmers ausgehen.

## 18 Monate Genesungszeit zumutbar

„Im Falle der Reinigungskraft griffen die Grundsätze einer langfristigen Erkrankung“, führt Reiner Quittau aus. Wenn nämlich ungewiss ist, ob und wann der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig ist, wird dem Arbeitgeber zugemutet, circa 18 Monate lang die weitere Entwicklung abzuwarten, bevor eine Kündigung in Betracht kommt. „Bei der Mandantin lagen lediglich dreieinhalb Monate ununterbrochene Erkrankung vor.“ Auch der ärztliche Untersuchungsbericht, den der Arbeitgeber hat anfertigen lassen, ließ keine Prognose zu, wonach die Klägerin leistungsunfähig ist oder in absehbarer Zeit nicht mit einer positiven Entwicklung zu rechnen sei. Deshalb ist die Kündigung nicht rechtmäßig – die Reinigungskraft muss weiterbeschäftigt werden. „Mittlerweile ist unsere Mandantin wegen Erwerbsminderung für zwei Jahre befristet berentet“, sagt Quittau. „Dies hat für sie die erfreuliche Konsequenz, dass sie nach Ablauf der Rente die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung hat oder – falls das nicht möglich ist – im Fall einer erneuten Kündigung sich den Urlaub, der zwischenzeitlich angefallen ist, finanziell abgelten lassen kann.“

Arbeitsgericht Essen  
am 4. März 2011,  
Az. 5 Ca 3695/10

**Krankheit schützt nicht vor Kündigung. Diese Erfahrung musste die Mandantin von Jurist Reiner Quittau machen. Allerdings gelten auch hier gesetzliche Regelungen.**

Die Rolle einer Interessenvertretung beim Insolvenzverfahren

# Betriebsräte im Spannungsfeld

Unternehmenskrisen kommen selten von heute auf morgen, sagt Hellmut Patzelt. Der Vorsitzende des Karstadt-Gesamtbetriebsrats rät Betriebsräten, frühzeitig einzugreifen. Im Insolvenzverfahren gebe es für sie nur noch beschränkte Handlungsoptionen, um die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.



Foto: privat

**Hellmut Patzelt, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei der Karstadt Warenhaus GmbH, sitzt im Gläubigerausschuss und ist das einzige interne Mitglied.**

**Du warst während des Karstadt-Insolvenzverfahrens Mitglied im Gläubigerausschuss. Welches sind dort die Hauptaufgaben eines Interessenvertreters?**

Ich war das einzige interne Mitglied von Karstadt im Gläubigerausschuss. Man muss offensiv die Chancen für einen Sanierungsplan und damit die Wiederherstellung der Ertragskraft des Un-

ternehmens immer wieder in den Vordergrund der Entscheidungen heben. Dies geht nur, wenn man die Stärken des Unternehmens genau kennt. Und diese kennen wiederum an vielen Punkten die Mitarbeiter.

**Betriebsräte befinden sich in einem besonderen Spannungsverhältnis: Einerseits**

**müssen sie mit dem Insolvenzverwalter und den anderen Mitgliedern im Gläubigerausschuss kooperieren und andererseits müssen sie als Interessenvertreter nah an den Sorgen der Beschäftigten sein. Wie hast du dieses Problem gelöst?**

In der Tat, ein Spannungsfeld, das man nie ganz auflösen kann. Hier kommt noch die Verschwiegenheitspflicht als Gläubigerausschuss-Mitglied hinzu. Wann immer man kann, helfen hier Transparenz, Aufklärung und gegenseitiges Vertrauen zueinander weiter.

**Werden die Interessen der betroffenen Beschäftigten in den Gläubigerausschüssen – sie sind ja auch Gläubiger – angemessen vertreten?**

Ja, im Rahmen der Paragraphen der Insolvenzordnung und seiner Spielräume.

**In einem Insolvenzverfahren sind die Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsräten erheblich eingeschränkt ...**

... und deshalb ist es aus meiner Sicht extrem wichtig, dass Arbeitnehmer-Vertreter in ihren Ausschüssen (GBR/WA) auch die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens eng begleiten. Unternehmenskrisen kommen selten von heute auf morgen: Rückständige Entgeltzahlungen, Kürzung der Sonderzahlungen, Auftrags- und Umsatzrückgänge sind manchmal Vorboten einer Krise. Hier nutzen wir unsere Strukturen als Arbeitnehmer in den Betrieben viel zu wenig. Erfahrungen, die ich gemacht habe, würde ich gerne weitergeben.

**»Im Gläubigerausschuss muss man offensiv die Chancen für einen Sanierungsplan immer wieder in den Vordergrund der Entscheidungen heben.«**

Hellmut Patzelt

**Was müsste nach deinen Erfahrungen im Insolvenzrecht verändert werden?**

Eine stärkere Einbeziehung der Gläubiger in das Verfahren bei den Themen Eigenverwaltung, Bestellung des Insolvenzverwalters, Erstellung des Insolvenzplanes und gegebenenfalls Konzentration der örtlichen Zuständigkeiten.

## INSOLVENZRECHT: MEHR SCHUTZ FÜR ARBEITNEHMER

„Insolvenzverwalter muss eine geschützte Berufsbezeichnung werden“, fordert Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. Insbesondere, weil diese Tätigkeit eine hohe Verantwortung mit sich bringe. Der Insolvenzverwalter ist nicht nur – worauf ihn die Medien gerne festlegen – für das Kapital der Lieferanten oder der Banken verantwortlich. Einen großen Anteil an der Masse halten in der Regel die Beschäftigten des insolventen Unternehmens mit ihren Entgelt-Forderungen.

In Deutschland aber kann jeder zum Insolvenzverwalter bestellt werden. Eine besondere Qualifikation, etwa eine staatliche Prüfung, ist nicht erforderlich. „Theoretisch könnte auch ein Buchhalter oder ein Scheidungsanwalt Insolvenzverwalter werden“, erläutert Reinhard Vorbau. Der Geschäftsführer hält stärkere fachliche Auswahlkriterien bei dieser Tätigkeit für dringend erforderlich, „schließlich muss der Insolvenzverwalter das Versagen des Managements im Vorfeld der Insolvenz auffangen“. Er müsse also fachlich wesentlich besser agieren. Deshalb sei auch notwendig, dass die Arbeit und die Ergebnisse dieser Zunft durch Aufsichtsbehörden kontrolliert werden, bei großen

**Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, fordert stärkere fachliche Auswahlkriterien für Insolvenzverwalter.**

Kapitalgesellschaften sogar durch anerkannte Wirtschaftsprüfer.

Ob das Insolvenzrecht im heutigen Zustand zum Krisenmanagement taugt, bezweifelt Reinhard Vorbau. Es müsse in jedem Fall ein stärkerer Fokus auf den Erhalt der Arbeitsplätze gerichtet sein. Der DGB-Rechtsschutz-Experte fordert auch den Gesetzgeber auf, die Interessen der Arbeitnehmer bei einer Insolvenz besser zu schützen – insbesondere, wenn sie in kleineren Betrieben tätig sind: „In betriebsratslosen Betrieben muss im Falle einer Insolvenz ein Betriebsrat eingesetzt werden, der die Beschäftigten schützt.“



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

## Impressum



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

**ISSN 1861-7174**

**Ausgabe 1\_12** (Febr. 2012)  
Gedruckte Auflage: 19.500  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: April 2012

**Herausgeber:**  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

**Verantwortlich:**  
Reinhard Vorbau

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Robert Filgner,  
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag),  
Sabine Burgschat, Tatjana Dette,  
Michael Mey, Hans-Martin  
Wischnath (DGB Rechtsschutz  
GmbH).

**Grafik & Produktion,  
Redaktionsadresse:**  
ran Verlag  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221/973 28-0  
E-Mail: redaktion.rechtso@  
ranverlag.de

**Druck:** Gebrüder Kopp, Köln

