

CASE STUDY

HR in der Regelinsolvenz – HR arbeitsfähig gehalten, Personalabbau rechtssicher umgesetzt



AUSGANGSLAGE

Das Unternehmen befand sich in der Regelinsolvenz. Personalabbau, Sozialauswahl und arbeitsrechtliche Entscheidungen standen an - gleichzeitig waren HR-Strukturen und Zuständigkeiten teilweise unklar, Personaldaten nicht durchgängig belastbar und Dokumentationen unvollständig. Damit fehlten die Voraussetzungen, um Personalmaßnahmen zügig vorzubereiten und rechtssicher umzusetzen. Parallel musste HR im Tagesgeschäft arbeitsfähig bleiben.

AUFGABEN UND ZIELE

HR während des laufenden Verfahrens stärken und die Voraussetzungen für die anstehenden Personalentscheidungen schaffen. Den erforderlichen Personalabbau vorbereiten und umsetzen - mit aufbereiteten Personaldaten und einer belastbaren Sozialauswahl. Führungskräfte und Betriebsrat durch den Prozess führen.

ERGEBNISSE

HR blieb während des laufenden Insolvenzverfahrens arbeitsfähig und die Voraussetzungen für die notwendigen Personalentscheidungen standen: strukturierte Personaldaten, nachvollziehbare Dokumentation und klare Abstimmungswege zwischen HR, Insolvenzverwaltung, Geschäftsführung, Betriebsrat und Arbeitsrechtlern. Der Personalabbau wurde zu einem wesentlichen Teil über sozialverträgliche Maßnahmen getragen. Die darüber hinaus erforderlichen rund 20 Personalfreisetzungen wurden auf Basis der aufbereiteten Personaldaten und einer strukturierten Sozialauswahl umgesetzt. Personenbedingte Maßnahmen liefen über den etablierten BEM-Prozess.

Christina Matt
Telefon: +49 (0) 172 - 762 72 01
E-Mail: mail@christinamatt.de

VORGEHEN

- Personaldaten und Dokumentationen systematisch aufgearbeitet, arbeitsrechtlich relevante Themen priorisiert.
- Zuständigkeiten geklärt, klare Abstimmungs- und Entscheidungswege mit Insolvenzverwaltung, Geschäftsführung und Arbeitsrechtlern etabliert.
- Sozialauswahl vorbereitet, betriebsbedingte Kündigungen in enger Abstimmung mit den Arbeitsrechtlern umgesetzt.
- BEM-Prozess etabliert, daraus resultierende personenbedingte Maßnahmen vorbereitet und umgesetzt.
- Operative HR-Prozesse strukturiert, HR-Team in seiner Arbeitsfähigkeit gestützt, Führungskräfte begleitet, Betriebsrat durchgängig eingebunden.

UNTERNEHMENSDetails

- Automobilzulieferer (industrielle Fertigung), international tätig
- rund 1.200 Mitarbeitende weltweit
- mehrere Standorte
- Regelinsolvenz, laufendes Verfahren

PAINPOINTS

- Personalabbau, Sozialauswahl und arbeitsrechtliche Entscheidungen standen im laufenden Insolvenzverfahren an
- HR-Strukturen und Zuständigkeiten teilweise unklar
- Personaldaten nicht durchgängig belastbar, Dokumentationen unvollständig
- HR musste im Tagesgeschäft arbeitsfähig bleiben