



**fünfte
Auflage**

INSOLVENZ DES ARBEITGEBERS

Was heißt das für die Beschäftigten?

IG METALL
Funktionsbereich Sozialpolitik
Ressort Arbeits- und Sozialrecht/
betriebliche Altersversorgung

IMPRESSUM

Herausgeber	IG Metall Vorstand Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann V.i.S.d.P / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV: Christoph Ehlscheid, Funktionsbereich Sozialpolitik, Adresse s.o.
Autor	Andrej Wroblewski, Ressort Arbeits- und Sozialrecht/betriebliche Altersversorgung
Titelbild	Frank Walensky-Schweppe (Titel), istock/ skynesher (S. 5)
Grafik, Satz	warenform
Stand	September 2022

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Zahl der Unternehmensinsolvenz in Deutschland ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seit einigen Jahren rückläufig. Das darf aber nicht dazu verleiten, den Problemdruck, der von Unternehmensinsolvenzen ausgeht, als eine vernachlässigbare Restgröße zu betrachten.

Die Statistische Entwicklung der Gesamtzahl der Unternehmensinsolvenzen gibt die praktische Bedeutung für die Beschäftigten nicht immer richtig wieder. Erstens sank in einigen Jahren zwar die Gesamtzahl der Unternehmensinsolvenzen, während die Zahl größerer Insolvenzen gleichzeitig gestiegen war, so dass insgesamt mehr Arbeitnehmer betroffen waren. Zweitens bergen die spürbaren Beeinträchtigungen der Wirtschaft aufgrund der Corona-Krise und der Folgen des Kriegs in der Ukraine weiterhin die Gefahr von Betriebseinschränkungen und Lieferengpässen der Unternehmen. Das kann zu drastischen Umsatzeinbußen und Liquiditätsmangel und schließlich zur Zahlungsunfähigkeit (Insolvenz) auch zuvor rentabler Unternehmen führen.

Drittens besteht die Gefahr von Insolvenzen auch unabhängig von den genannten internationalen Krisen zum Beispiel wegen mangelhafter Vorbereitung auf die Transformation insbesondere in der Automobilindustrie. Tatsächlich sind bereits jetzt Automobilzulieferunternehmen zunehmend von Insolvenzverfahren betroffen.

Die allgemeine statistische Entwicklung der Unternehmensinsolvenzen spielt schließlich



keine Rolle für Belegschaften, Beschäftigte und ihre Vertretungen, wenn es gerade sie getroffen hat, gerade ihr Arbeitgeber zahlungsunfähig ist und die Insolvenzeröffnung beantragen muss. Für die betroffenen Belegschaften und ihre Interessenvertretung eine äußerst schwierige Situation. Es sind viele Fragen zu beantworten und es muss im Ernstfall schnell gehen. Wie sichere ich mein Entgelt? Ist das das „Aus“ für den Betrieb?

Werde ich meinen Arbeitsplatz behalten? Fragen über Fragen – die Verunsicherung ist groß.

Die IG Metall steht jederzeit Beschäftigten und Betriebsräten mit Rat und Tat zur Seite. Sie unterstützt, wenn irgend möglich, den Kampf für die Fortführung und Sanierung des Unternehmens und um den Erhalt von Arbeitsplätzen. Und sie hilft, Lohnansprüche zu sichern.

Das vorliegende Merkblatt gibt einen schnellen Überblick über wichtige häufig gestellte rechtliche Fragen.

Hans-Jürgen Urban

geschäftsführendes Vorstandsmitglied

INSOLVENZ DES ARBEITGEBERS – WAS HEISST DAS FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN?

Gerät ein Unternehmen in finanzielle Not, kann es auf Antrag zu einem Insolvenzverfahren kommen. Ziel des Insolvenzverfahrens ist es, die Schulden des Unternehmens soweit wie möglich auszugleichen. Folgende Alternativen gibt es:

Der Betrieb wird

- ▶ stillgelegt oder
- ▶ ganz oder teilweise an einen Interessenten verkauft (»sanierende Übertragung«) oder
- ▶ in der Insolvenz saniert und dann vom gleichen Arbeitgeber weitergeführt (Sanierung).

Auch die Beschäftigten eines insolventen Unternehmens sind Gläubiger, zum Beispiel wegen rückständiger Lohn- oder Gehaltsforderungen. Das Insolvenzverfahren wird durch Beschluss des Insolvenzgerichts eröffnet (Insolvenzeröffnung). Grundsätzlich gilt: Das Arbeitsverhältnis wird durch die Insolvenzeröffnung nicht unmittelbar berührt. Es besteht unverändert mit allen Rechten und Pflichten fort.

Beteiligte des Insolvenzverfahrens sind der Schuldner (so heißt der insolvente Arbeitgeber), der Insolvenzverwalter, die Gläubiger, die Gläubigerversammlung und das Insolvenzgericht. Arbeitnehmervertreter können im Gläubigerausschuss Einfluss nehmen, sogar mit anderen Gläubigern zusammen auf die Person des Insolvenzverwalters.

Der Insolvenzverwalter wird vom Insolvenzgericht bestellt und ist eine von Gläubigern

und dem Schuldner unabhängige Person. Auf den Insolvenzverwalter gehen mit der Verfahrenseröffnung (Insolvenzeröffnung durch gerichtlichen Eröffnungsbeschluss) die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers über. Damit wird er Ansprechpartner für die Beschäftigten und den Betriebsrat. Er ist auch derjenige, der Kündigungen aussprechen kann. Wenn das Gericht vorher für die Zeit vor der Insolvenzeröffnung einen „vorläufigen Insolvenzverwalter“ eingesetzt hat, so kann dieser bis zur Insolvenzeröffnung kündigen, falls durch den gerichtlichen Eröffnungsbeschluss die Verwaltung- und Verfügungsbefugnis auf ihn übertragen wurde (sogenannter „starker vorläufiger Verwalter“).

Im Fall einer Eigenverwaltung – das gilt auch schon für eine vorläufige Eigenverwaltung, auch in Form eines „Schutzschirmverfahrens“ – übernimmt der Arbeitgeber im Wesentlichen selbst die Rolle und Rechtsstellung, die im Regelverfahren der vorläufige oder endgültige Insolvenzverwalter einnimmt. Dabei wird er unterstützt und beaufsichtigt durch einen gerichtlich bestellten Sachwalter. Für diese Verfahren in Eigenverwaltung gilt das in diesem Merkblatt ausgeführte entsprechend.

In der Gläubigerversammlung kommen die Insolvenzgläubiger zusammen. Dazu gehören in aller Regel auch die Arbeitnehmer. Die Gläubigerversammlung hat gemeinsam mit dem Insolvenzgericht die letzte Entscheidungsbefugnis über den Ablauf des Verfahrens.



Was passiert mit den rückständigen Forderungen?

In einem Insolvenzverfahren ist es so gut wie nie möglich, die Ansprüche aller Gläubiger vollständig zu erfüllen. Zahlungsunfähigkeit bedeutet ja gerade, dass der Schuldner den fälligen Zahlungspflichten nicht mehr nachkommen kann. Das Gesetz unterscheidet zwischen verschiedenen Rangstufen von Forderungen:

Masseverbindlichkeiten

Ansprüche, die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, gelten als Masseverbindlichkeiten. Der Insolvenzverwalter muss die Masseverbindlichkeiten vorrangig vor den Insolvenzforderungen aus der Insolvenzmasse bezahlen. Dazu gehören zum Beispiel auch die Lohn- und Gehaltsansprüche der Beschäftigten, die für die Zeit nach der Insolvenzeröffnung zu zahlen sind.

Insolvenzforderungen

Ansprüche, die aus der Zeit vor der Insolvenzeröffnung stammen, gelten hingegen als Insolvenzforderungen. Das sind z. B. rückständige Lohn- und Gehaltsansprüche. Insolvenzforderungen der Arbeitnehmer, die nicht durch das Insolvenzgeld der Arbeitsagentur abgedeckt

sind, müssen zur Insolvenztabelle angemeldet werden und werden in der Regel nur teilweise (z. B. 5-10 Prozent der angemeldeten Summe) und oft erst nach einigen Jahren gezahlt.

Kein Lohn, kein Gehalt? Gibt es Insolvenzgeld? Wie geht es jetzt weiter?

Löhne und Gehälter der letzten drei Monate, in denen das Arbeitsverhältnis vor dem Tag der Insolvenzeröffnung noch bestanden hat, sind durch das Insolvenzgeld gesichert. Dies wird auf Antrag von der Agentur für Arbeit gezahlt. Damit keine Frist versäumt wird, sollten sich Mitglieder der IG Metall umgehend an ihre örtliche Geschäftsstelle wenden. Arbeitnehmer/innen, die selbst in Zahlungsschwierigkeiten geraten sind, sollten sich nicht scheuen, eine Schuldnerberatung aufzusuchen und eventuell ergänzende Sozialleistungen, wie z. B. Wohngeld, zu beantragen.

Folgen für die Beschäftigten

Löhne und Gehälter

Arbeitsentgelte, die nicht durch Insolvenzgeld gesichert sind und bis zur Insolvenzeröffnung noch nicht bezahlt wurden, sind Insolvenzforderungen und müssen beim Insolvenzverwalter angemeldet werden. Hierbei hilft die IG Metall.

Die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor der Insolvenzeröffnung werden als Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit bezahlt, soweit sie der Arbeitgeber nicht mehr bezahlen konnte. Die Lohn- und Gehaltsforderungen für die Zeit nach der Insolvenzeröffnung sind als Masseverbindlichkeiten vorrangig zu erfüllen.

Urlaub und Urlaubsgeld

Noch offene Urlaubsansprüche und eventuell Ansprüche auf zusätzliches Urlaubsgeld bestehen auch gegenüber dem Insolvenzverwalter. Dieser hat den Urlaub zu erteilen. Wenn der Urlaub erst nach der Insolvenzeröffnung angetreten wird, oder das Arbeitsverhältnis nach der Eröffnung endet, sind alle Urlaubsentgelt- oder Urlaubsabgeltungsansprüche vom Insolvenzverwalter als Masseverbindlichkeiten an die betreffenden Arbeitnehmer auszus zahlen.

Abfindungen

Ansprüche auf Abfindungen, die vor der Insolvenzeröffnung entstanden sind, sind Insolvenzforderungen. Um eine Masseverbindlichkeit handelt es sich, wenn die Abfindung nach der Insolvenzeröffnung mit dem Insolvenzverwalter vereinbart wurde.

TIPP 1: Insolvenzforderungen müssen beim Insolvenzverwalter schriftlich angemeldet werden. Hierbei muss die Anmeldefrist beachtet werden, die in dem gerichtlichen Eröffnungsbeschluss genannt ist. Beim Ausfüllen des Formulars hilft der Betriebsrat, die IG Metall und manchmal das Lohn- und Gehaltsbüro des Insolvenzverwalters. Bei versäumter Frist sollte mit

der IG Metall die Möglichkeit einer nachträglichen Anmeldung besprochen werden.

TIPP 2: Löhne und Gehälter für die Zeit nach der Insolvenzeröffnung sind Masseverbindlichkeiten und müssen nicht wie die Insolvenzforderungen angemeldet werden. Die Beschäftigten sollten aber darauf achten, dass der Insolvenzverwalter pünktlich zahlt. Warum? Es laufen arbeits- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen und gesetzliche Verjährungsfristen, die nicht versäumt werden sollten. Zahlt der Insolvenzverwalter nicht, sind die Forderungen je nach Festlegung in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag schriftlich geltend zu machen. Eventuell muss sogar Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden. Auch hierbei hilft die örtliche IG Metall Geschäftsstelle.

Was ist bei Kündigungen zu beachten?

Wird ein Insolvenzverfahren eröffnet, ist dies kein eigenständiger Kündigungsgrund. Das Arbeitsverhältnis wird auch nicht automatisch beendet. Es ist aber in der Regel mit Kündigungen zu rechnen. Kommt es zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Insolvenzverwalter, so beträgt die Kündigungsfrist maximal drei Monate zum Monatsende. Jede längere vereinbarte Kündigungsfrist – auch tarifvertragliche – muss dann weichen, auch der tarifliche Sonderkündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer/ innen. Aber: Die sonstigen Kündigungsschutzvorschriften müssen auch vom Insolvenzverwalter beachtet werden: Neben dem Kündigungsschutzgesetz z. B. auch die vorherige Betriebsratsanhörung

und das Zustimmungserfordernis der zuständigen Behörde bei Schwerbehinderung oder Elternzeit.

Gegen eine Kündigung kann sich der Arbeitnehmer mit der Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht wehren. Die Klage muss innerhalb von drei Wochen ab Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht eingehen (Drei-Wochen-Frist). Diese Frist ist unbedingt einzuhalten, gleichgültig, worauf die Unwirksamkeit der Kündigung gestützt wird. Eine Kündigungsschutzklage empfiehlt sich vor allem, wenn Aussicht auf Weiterführung des Betriebs besteht.

Zuweilen werden Beschäftigte vom Insolvenzverwalter schon vor einer Kündigung oder während der Dauer der Kündigungsfrist von ihrer Arbeitsleistung freigestellt. In diesem Fall sollten sich die Betroffenen sofort arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen. Mitglieder der IG Metall erhalten bei Kündigung und Freistellung kostenlosen Rechtsschutz für Beratung und erforderlichenfalls ebenso für ein Klageverfahren. Deshalb sollte, wer eine Kündigung erhält, ohne zu zögern, Kontakt mit seiner bzw. ihrer IG Metall Geschäftsstelle aufnehmen. Das gilt übrigens auch außerhalb von Insolvenzverfahren!

Betriebsänderung und Sozialplan

Sollte es zu einer Betriebsänderung wie zum Beispiel einer Stilllegung oder Teilstilllegung, insbesondere zu umfangreichen Entlassungen kommen, muss der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat einen Sozialplan vereinbaren. Bei einem nach der Insolvenzeröffnung mit dem Insolvenzverwalter vereinbarten Sozialplan

ist die Gesamtsumme aller Zahlungen an die betroffenen Arbeitnehmer allerdings durch gesetzliche Höchstgrenzen eingeschränkt.

Setzt sich der Betriebsrat auch weiterhin für mich ein?

Der Betriebsrat bleibt während des Insolvenzverfahrens im Amt – im Falle der Betriebsstilllegung so lange, bis er alle seine Aufgaben und Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz erledigt hat. Der Insolvenzverwalter muss wie jeder Arbeitgeber sämtliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beachten. Beschäftigte können sich direkt an den Betriebsrat wenden. IG Metall-Mitglieder haben zudem die Möglichkeit, sich in der örtlichen Geschäftsstelle beraten zu lassen und Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen.

Was geschieht mit der Betriebsrente?

Laufende Betriebsrentenansprüche oder unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrente verwandeln sich bei Insolvenzeröffnung in einen Anspruch gegen den Pensionssicherungsverein (PSV, im Internet: www.psvag.de), wenn es sich um Direktzusagen, Pensionsfonds oder Unterstützungskassen handelt. Damit ist die Betriebsrente abgesichert. Insolvenzgeschützt durch Leistungen des PSV sind Betriebsrentner und Anwärter, deren Anwartschaft zum Zeitpunkt des Insolvenzeröffnungsverfahrens unverfallbar war.

Weiterführende Literatur

Däubler/Wroblewski, Das Insolvenzhandbuch für die Praxis, Bund-Verlag

