

Insolvenz des Arbeitgebers



➔ Unternehmenskrisen enden nicht selten in der Insolvenz des Unternehmens. Dies ist für die Belegschaft oft eine dramatische Situation, da Entgeltansprüche und Arbeitsplätze gefährdet sind. Dieses Infoblatt gibt einen Überblick über das Verfahren und die wichtigsten Rechte von Beschäftigten und Betriebsräten.

Wann ist ein Unternehmen insolvent?

Die drei wichtigsten gesetzlichen Insolvenzgründe sind in den §§ 17–19 Insolvenzordnung (InsO) geregelt:

Zahlungsunfähigkeit (§ 17 InsO)

Der allgemeine Eröffnungsgrund ist der Eintritt der Zahlungsunfähigkeit. Das Unternehmen ist zahlungsunfähig, wenn es nicht

in der Lage ist, die fälligen Zahlungspflichten zu erfüllen. Vorübergehende Zahlungsstockungen sind noch kein Eröffnungsgrund für ein Insolvenzverfahren.

Drohende Zahlungsunfähigkeit (§ 18 InsO)

Beantragt der Schuldner selbst die Eröffnung des Insolvenzverfahrens, so ist auch die drohende Zahlungsunfähigkeit ein Eröffnungsgrund. Diese ist meist nur von der Geschäftsführung selbst zu erkennen, da sich der genaue Finanzstatus nur aus den Daten des internen betrieblichen Rechnungswesens konkretisieren lässt.

Überschuldung (§ 19 InsO)

Überschuldung liegt vor, wenn das Vermögen des Schuldners die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt. Um dies festzustellen, sind eine spezielle Überschuldungsbilanz und das entsprechende Expertenwissen nötig.

Welche betrieblichen Anzeichen deuten auf eine Insolvenzgefahr hin?

Für eine drohende Arbeitgeberinsolvenz gibt es meistens ein ganzes Spektrum an Anzeichen wie etwa die Verschlechterung des Zahlungsverhaltens des Arbeitgebers, vor allem im Hinblick auf ausbleibende oder verspätete Zahlungen von Arbeitsentgelten sowie von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Auch die Veränderung der von den Banken eingeräumten Kreditlinien kann ein Alarmsignal sein.

Der Betriebsrat und/oder der Wirtschaftsausschuss (in Unternehmen mit über 100 Mitarbeitern) sollten über ihre Informationsrechte den offiziellen Jahresabschluss und weitere betriebswirtschaftliche Unterlagen anfordern, um sich einen Überblick über die wirtschaftliche Lage zu verschaffen. Weitergehende Hinweise für das Erkennen von Unternehmenskrisen und Tipps zur Vorgehensweise erhalten betriebliche Interessenvertretungen in dem Infoblatt „Fit in der Krise“ der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Wie läuft ein Insolvenzverfahren ab?

Ein sogenanntes „Regelinsolvenzverfahren“ läuft im Normalfall wie folgt ab:

Insolvenzantrag

- ▶ Ein Gläubiger oder der Arbeitgeber selbst als Schuldner (Eigenantrag) stellt schriftlich einen Insolvenzantrag beim zuständigen Insolvenzgericht. Der Eigenantrag ist in bestimmten Fällen verpflichtend. Auch Mitarbeiter des Unternehmens können als Gläubiger einen Insolvenzantrag stellen. Der Betriebsrat ist als Gremium nicht antragsberechtigt.
- ▶ Als Insolvenzgericht fungiert das jeweilige Amtsgericht, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen allgemeinen Gerichtsstand hat. Insolvenzanträge und die entsprechenden Gerichtsbeschlüsse können über das Internet-Justizportal unter www.insolvenzbekanntmachungen.de eingesehen werden.

Eröffnungsverfahren:

Prüfung und Sicherungsmaßnahmen

- ▶ Nach Eingang des Insolvenzantrags stellt das Gericht erste Ermittlungen an und bestellt üblicherweise einen vorläufigen Insolvenzverwalter. Dieser soll begutachten, ob tatsächlich ein Insolvenzgrund vorliegt, ob das Unternehmen

saniert und fortgeführt werden kann oder stillgelegt werden muss und ob genügend Vermögen zur Deckung der Verfahrenskosten vorliegt. Der Insolvenzverwalter kann mit unterschiedlichen Befugnissen ausgestattet sein:

- ▷ „schwacher“ vorläufiger Insolvenzverwalter (Regelfall):
Aufsichtsfunktion gegenüber der Geschäftsführung, kein allgemeines Verfügungsverbot für Schuldner ;
 - ▷ „starker“ vorläufiger Insolvenzverwalter (Ausnahmefall):
Ablösung der bisherigen Geschäftsführung, allgemeines Verfügungsverbot für Schuldner.
- ▶ Der vorläufige Verwalter kommt normalerweise direkt nach seiner Beauftragung in den Betrieb, lässt sich sämtliche Geschäftsunterlagen vorlegen und ist auch Ansprechpartner für Betriebsrat sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Meist wird jetzt – und auch bis zum Abschluss des Insolvenzverfahrens – nach stützenden Kreditgebern oder Investoren gesucht, die das Unternehmen in Teilen oder möglichst insgesamt übernehmen (übertragende Sanierung).
 - ▶ In größeren Insolvenzverfahren wird auch ein vorläufiger Gläubigerausschuss bestellt. Dieser hat die Aufgabe, den vorläufigen Insolvenzverwalter zu unterstützen und zu überwachen. Mitglied des vorläufigen Gläubigerausschusses sollte auch ein Vertreter der Arbeitnehmer sein.

Eröffnungsbeschluss:

das eigentliche Insolvenzverfahren

- ▶ Einige Monate nach Antragsingang hat das Gericht mit dem Gutachten des vorläufigen Insolvenzverwalters eine ausreichende Grundlage zu beschließen, ob der Antrag auf Eröffnung angenommen oder abgewiesen wird.
- ▶ In vielen Fällen wird der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens abgewiesen. Dies ist dann der Fall, wenn die Unternehmenswerte nicht einmal ausreichen, um die Gerichts- und Verfahrenskosten zu decken (Abweisung mangels Masse).
- ▶ Bei Eröffnung des Verfahrens wird im Eröffnungsbeschluss der endgültige Insolvenzverwalter bestellt, der mit der Person des vorläufigen Verwalters fast immer identisch ist. Aus dem vorläufigen wird der endgültige Gläubigerausschuss.
- ▶ Die Insolvenzgläubiger werden aufgefordert, ihre Forderungen zur Insolvenztabelle anzumelden. Sie ist Voraussetzung dafür, dass man als Gläubiger an der Verteilung aus der Insolvenzmasse teilnimmt.
- ▶ Der gerichtliche Eröffnungsbeschluss bestimmt zwei wichtige Termine für die sogenannte Gläubigerversammlung: den Prüfungstermin und

den Berichtstermin. Im Prüfungstermin werden die angemeldeten Forderungen der Gläubiger geprüft. Im Berichtstermin treffen die Gläubiger die wesentlichen Entscheidungen über den weiteren Verlauf des Verfahrens (Stilllegung, Sanierung, Fortführung oder Veräußerung). Der Betriebsrat hat in der Gläubigerversammlung das Recht zur Stellungnahme!

- ▶ Sofern keine (übertragende) Sanierung möglich ist, wird das Verfahren aufgehoben, wenn der Verwalter sämtliches Vermögen verwertet und an die Gläubiger verteilt hat. Ein Insolvenzverfahren dauert oft mehrere Jahre und endet leider im normalen Regelverfahren meistens mit der Liquidation, also der Abwicklung des insolventen Unternehmens.

Was versteht man unter Planverfahren, Eigenverwaltung und Schutzschirmverfahren?

Hierbei handelt es sich um besondere Verfahrensarten, die die Eigenständigkeit und Handlungsfähigkeit des insolventen Arbeitgebers stärken sollen.

Insolvenzplanverfahren

Hier wird im Idealfall ein Sanierungsplan unter Aufsicht des Insolvenzverwalters ausgearbeitet und eine Sanierung des Unternehmens versucht. Die angestrebte Sanierung darf die Gläubiger nicht benachteiligen. Der Insolvenzplan muss von der Gläubigerversammlung angenommen werden und vom Gericht bestätigt werden.

Eigenverwaltung

Bei der Eigenverwaltung bleibt die Verfügungsbefugnis beim Arbeitgeber. Dieser wird unter die Aufsicht eines sogenannten Sachwalters (nicht Insolvenzverwalters) gestellt. Dieser hat die Aufgabe, den Arbeitgeber bei wichtigen Entscheidungen zu überwachen. Die Eigenverwaltung ist nur in bestimmten Fällen möglich und muss ausdrücklich beim Gericht beantragt werden.

Schutzschirmverfahren

Das Schutzschirmverfahren ist eine Erweiterung des Insolvenzplanverfahrens und der Eigenverwaltung. Schutzschirm meint den Schutz des schuldnerischen Unternehmens vor dem Zugriff seiner Gläubiger (Zwangsvollstreckungsverfahren, Pfändungen). Der Schutzschirm kann für einen Zeitraum von maximal drei Monaten und nur unter bestimmten Voraussetzungen gewährt werden.

Wie wirkt sich die Insolvenz auf die Arbeitsverhältnisse aus?

- ▶ Der Insolvenzverwalter tritt ab dem Eröffnungsbeschluss an die Stelle des Arbeitgebers und ist ab diesem Zeitpunkt Ansprechpartner des Betriebsrats und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er ist kündigungs- und weisungsbefugt.
- ▶ Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten bleiben auch nach einem Insolvenzantrag beziehungsweise nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens weiter bestehen. Sämtliche arbeitsrechtlichen gesetzlichen Regelungen sowie Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge gelten weiter. Dies gilt auch für Urlaubsansprüche und Urlaubsentgelt.
- ▶ Das Arbeitsrecht wird allerdings durch einige Sonderregeln des Insolvenzrechts (§§ 113, 120–128 InsO) modifiziert. So beträgt die Kündigungsfrist höchstens drei Monate zum Monatsende. Der Insolvenzverwalter kann in einem arbeitsgerichtlichen Sammelverfahren die betriebsbedingte Notwendigkeit und sozial gerechtfertigte Auswahl von Entlassungen bestätigen lassen, was den Kündigungsschutz erheblich verschlechtert. Der Insolvenzverwalter kann auch einen Interessenausgleich mit Namensliste abschließen, dies begrenzt den Kündigungsschutz ebenfalls.

Was passiert mit den Entgeltansprüchen?

- ▶ Arbeitnehmer sollten ausstehende Arbeitsentgelte im Vorfeld eines Insolvenzverfahrens rechtzeitig anmahnen beziehungsweise einklagen, da in Arbeits- oder Tarifverträgen oft Ausschlussfristen von drei Monaten vereinbart sind. Allerdings sind Arbeitsentgelte, die *vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens* entstanden sind, sogenannte *Insolvenzforderungen* und werden damit im Falle der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht vorrangig bedient.
- ▶ Entgeltforderungen, die *nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens* entstanden sind, sind sogenannte *Masseverbindlichkeiten*. Sie werden nicht zur Insolvenztabelle angemeldet, sondern sind vom Insolvenzverwalter aus der Insolvenzmasse vorweg zu befriedigen.
- ▶ Vom Arbeitgeber zugesagte unverfallbare Anwartschaften und Betriebsrenten sind durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) geschützt.

Wann bekommt man Insolvenzgeld?

- ▶ Für die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis (Verfahrenseröffnung, Abweisung mangels Masse, Einstellung Betriebstätigkeit) haben die Beschäftigten Anspruch auf Insolvenzgeld durch die Bundesagentur für Arbeit. Insolvenzgeld wird nur auf Antrag gezahlt. Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Eintritt des Insolvenzereignisses gestellt werden. Das Insolvenzgeld wird in Höhe des Nettogehaltes ausgezahlt und ist durch die Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt.
- ▶ Meist beschafft der vorläufige Insolvenzverwalter bereits im Eröffnungsverfahren Liquidität durch eine „Vorfinanzierung“ des Insolvenzgeldes. Hierzu treten die Arbeitnehmer ihre ausstehenden Entgeltansprüche an eine Bank ab. Dies wird in der Regel vom vorläufigen Insolvenzverwalter in die Wege geleitet. Die Bank zahlt im Gegenzug schon vor Verfahrenseröffnung die Nettolöhne an die Beschäftigten aus. Für diese Vorgehensweise ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit notwendig.
- ▶ Wenn ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder vor Ablauf der Kündigungsfrist kein Entgelt mehr gezahlt wird und kein Anspruch auf Insolvenzgeld (mehr) besteht, kann Arbeitslosengeld beantragt werden (sog. „Gleichwohl-gewährung“).

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat in der Insolvenz?

- ▶ Betriebsräte und deren Ausschüsse bleiben auch in der Insolvenz des Arbeitgebers im Amt. Dies gilt sogar nach Stilllegung des Betriebes bis zur vollständigen Abwicklung eines etwaigen Sozialplans.

- ▶ Alle betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungs- und Informationsrechte bleiben bestehen, zum Beispiel: §§ 80, 87, 92a, 99, 102, 106 ff., 111, 112 BetrVG.
- ▶ Sind in Betriebsvereinbarungen Leistungen vorgesehen, welche die Insolvenzmasse belasten, so sollen nach der Insolvenzordnung der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat über eine einvernehmliche Herabsetzung der Leistungen beraten. Der Insolvenzverwalter kann diese Betriebsvereinbarungen mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen – auch wenn eine längere Frist vereinbart war.

Welche Besonderheiten gelten für Interessenausgleich und Sozialplan?

Der Betriebsrat kann auch im Insolvenzverfahren einen Interessenausgleich beziehungsweise Sozialplan für die Beschäftigten abschließen. Hierfür gelten jedoch gemäß §§ 121 ff. InsO einige Besonderheiten, welche die Arbeitnehmerschutzrechte zugunsten des reibungslosen Ablaufs des Insolvenzverfahrens und der Rechte anderer Gläubiger erheblich einschränken:

- ▶ Im Interessenausgleichsverfahren kann ein Vermittlungsversuch durch die Bundesagentur für Arbeit nur einvernehmlich mit dem Insolvenzverwalter erfolgen.
- ▶ Der Insolvenzverwalter kann eine Betriebsänderung im arbeitsgerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahren durchsetzen. Es muss also kein Interessenausgleichsverfahren bis in die Einigungsstelle durchgeführt werden.
- ▶ Schließen Insolvenzverwalter und Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste ab, verschlechtern sich die Chancen der Betroffenen auf erfolgreiche Kündigungsschutzklagen erheblich.
- ▶ Das Sozialplanvolumen ist im Insolvenzverfahren auf maximal 2,5 Bruttomonatsgehälter pro betroffenen Arbeitnehmer (= absolute Höchstgrenze) sowie auf maximal 1/3 der für die Verteilung an die Insolvenzgläubiger verfügbaren Masse (= relative Höchstgrenze) beschränkt.

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/-957/-961 in Bremen
 ☎ 0471.9 22 35-22/-24/-31 in Bremerhaven
 @ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Arbeitnehmerkammer Bremen
 Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
 Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
 ☎ 0421.3 63 01-959

Autorin: Maike Morawietz
Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen
Druck: Wellmann, Bremen

Stand: Juni 2022



**Arbeitnehmerkammer
 Bremen**