



**vierte
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-Schwepe (Titel), istock/ skyneshesher (S. 5)
Grafik, Satz	warenform
Produktnummer	17626-92384
Stand	November 2020



VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die stark spürbaren Beeinträchtigungen der Wirtschaft aufgrund der Corona-Krise bergen die Gefahr von Betriebseinschränkungen und Lieferengpässen der Unternehmen. Die behördlichen Maßnahmen können zu drastischen Umsatzeinbußen und Liquiditätsmangel und schließlich zur Zahlungsunfähigkeit (Insolvenz) auch zuvor rentabler Unternehmen führen. Auch wenn alle gesellschaftlichen und politischen Akteure erhebliche Anstrengungen unternehmen, um dies zu verhindern, ist der Anstieg der Zahl der Unternehmensinsolvenzen wahrscheinlich. Zwar ist es bisher nicht zu einer statistisch ausgewiesenen Insolvenzwelle gekommen. Bis zum 30. September 2020 ist allerdings im Zusammenhang mit der Corona-Krise die Pflicht der Unternehmensleitung, bei Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung einen Insolvenzantrag zu stellen, ausgesetzt worden. Für die Überschuldung ist diese Regelung bis zum Jahresende 2020 verlängert. Es ist allerdings zu befürchten, dass nach Ende der Aussetzung eine starke Zunahme von Unternehmensinsolvenzen auf uns zukommt!

Das Insolvenzrisiko ist nicht aus der Welt. Die wirtschaftliche Situation ist von großer Unsicherheit gekennzeichnet. Das gilt für die Gesamtwirtschaft ebenso wie für die geschäftliche Entwicklung einzelner Unternehmen. Zeigt sich in den

Bilanzen, dass Überschuldung eingetreten ist, die Schulden also das Vermögen übersteigen, können die Rechnungen nicht mehr bezahlt werden, steht als nächster Schritt der Insolvenzantrag vor der Tür. Davor ist - jedenfalls im privaten Sektor - niemand sicher, und zwar unabhängig von der aktuellen Konjunktur und der Größe des betreffenden Betriebes. Für die betroffenen Belegschaften und ihre Interessensvertretung eine äußerst schwierige Situation. Es sind viele Fragen zu beantworten und es muss im Ernstfall schnell gehen. Wie sichere ich mir 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 häufig gestellte und wichtige 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 nur kündigen, falls durch den gerichtlichen Eröffnungsbeschluss die Verwaltungs- 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 normalerweise 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 bis zur Insolvenzeröffnung noch nicht bezahlt wurden, sind Insolvenzforderungen und müssen beim Insolvenzverwalter angemeldet werden. Hierbei hilft die IG Metall.

Die Lohn- und Gehaltsforderungen für die Zeit nach der Insolvenzeröffnung sind als Masseverbindlichkeiten vorrangig zu erfüllen. 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.

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 auszuzahlen.

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 Pensionsversicherungsverein (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. Zu Direktversicherungen oder Pensionskassen besteht ein komplizierteres Sicherungssystem. Auch insoweit besteht die Möglichkeit, sich in der örtlichen Geschäftsstelle beraten zu lassen.

Weiterführende Literatur

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

Bitte bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Geschäftsstelle abgeben oder falzen und im Umschlag senden an:

IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder und Erschließung, 60519 Frankfurt am Main.



Deutsche Post 
ANTWORT

IG Metall-Vorstand
FB Mitglieder und Erschließung

60519 Frankfurt am Main

hier falten

Stark vor Ort.

Von Flensburg bis Lörrach,
von Aachen bis Bautzen.



Wir sind vor Ort –
in ganz Deutschland.
igmetall.de/vor-ort

Über **142.000**
aktive Funktionärinnen
und Funktionäre

Über **52.000**
Betriebsrätinnen und
Betriebsräte der IG Metall

in über **14.000** Betrieben
in 30 Branchen

Über **150**
Geschäftsstellen
in **7** Bezirken

Über **2,2**
Millionen Mitglieder

Jetzt Mitglied werden!

Du möchtest gern mehr über die IG Metall erfahren?

Unser Magazin »Wir. Die IG Metall.« vermittelt anschaulich, wofür wir stehen, was wir bieten und was Gewerkschaft heißt. Es liegt jedem Infopaket bei und ist kostenfrei zu bestellen unter igmetall.de/duauch.

Aktionen von und für Mitglieder
unter team-verstaerken.de.

Vernetzt und informiert sein. Unseren Newsletter könnt ihr unter igmetall.de/infoservice bestellen.

Deine IG Metall. Dein Fanshop.
Exklusive IG Metall-Produkte, von Mitgliedern ausgewählt und nur für Mitglieder verfügbar: Der Fanshop hält viele interessante Produkte bereit. Ob Tassen, Jacken, Taschenlampen oder Schirme – hier ist für jeden Anlass der richtige Artikel dabei. Produkte könnt ihr auf igmetall-fanshop.de bestellen.

Du hast Fragen? Wir sind bundesweit für Dich da!

Die IG Metall ist mit über 150 Geschäftsstellen bundesweit vertreten. Diese betreuen unsere Mitglieder. Aber auch Nichtmitglieder können sich an sie wenden.

Auf igmetall.de/vor-ort erfährst Du, welche Geschäftsstelle für Dich zuständig ist. Die Kolleginnen und Kollegen beantworten Deine Fragen und beraten Dich gern.