

Das war's!

Arbeitnehmeransprüche in der Insolvenz

Hier lesen Sie

- was alle Betriebsräte über das Insolvenzverfahren wissen sollten
- unter welchen Voraussetzungen Insolvenzgeld gezahlt wird
- wie sich die Insolvenz auf die betriebliche Mitbestimmung auswirkt

Insolvenzforderung und Masseverbindlichkeit, Gläubigerausschuss und Insolvenzgeld, mit diesen Begriffen weiß kaum ein Beschäftigter etwas anzufangen, wenn die Insolvenz seines Arbeitgebers vor der Tür steht. Erster Ansprechpartner in dieser Situation ist der Betriebsrat. Ein Grundwissen auf diesem Gebiet ist deshalb unerlässlich. Im Folgenden werden die Grundlagen des Insolvenzverfahrens aus Arbeitnehmersicht dargestellt.

Insolvenzantrag gestellt wird. Der Betriebsrat sollte also frühzeitig das Gespräch mit der Geschäftsführung suchen und ggf. darauf hinwirken, dass ein Insolvenzantrag gestellt wird. Zu beachten ist, dass Entgeltansprüche nur für drei Monate im Rahmen des so genannten Insolvenzgeldes gesichert sind. Auch vor diesem Hintergrund empfiehlt sich ein schnelles Handeln.

Regelmäßig erfolgt ein Eröffnungsantrag durch das Unternehmen (Eigenantrag), da bei verspäteter Antragstellung (Verschleppung) strafrechtliche Folgen (vgl. z.B. § 64 GmbH-Gesetz) und zivilrechtliche Ersatzansprüche drohen.



Hierzu finden Sie im Internet:

Checkliste: Was tun bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Der Insolvenzantrag

Der Antrag eines Gläubigers (Fremdantrag) ist zulässig, wenn dieser ein rechtliches Interesse an der Eröffnung des Insolvenzverfahrens hat (§ 14 InsO). Auch ein Arbeitnehmer mit Entgeltrückständen kann also einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens stellen, unabhängig davon, ob er im weiteren Verlauf des Verfahrens aufgrund von Zahlung des Insolvenzgeldes vollständig befriedigt wird. Dies birgt aber das Risiko, dass er die Gebühren für das Antragsverfahren übernehmen muss, wenn das Verfahren mangels Masse nicht eröffnet wird. Im Übrigen sind die Hürden zur Glaubhaftmachung des Insolvenzgrundes hoch und die Prüfung eines Fremdantrages durch das Gericht dauert regelmäßig lange. Der Betriebsrat ist nicht antragsberechtigt, da er kein Gläubiger des Arbeitgebers ist.

Der Arbeitnehmer hat im Insolvenzverfahren zunächst keine herausgehobene Stellung. Denn das Insolvenzverfahren dient gemäß § 1 Satz 2 Insolvenzordnung (InsO) dazu, die Gläubiger eines Schuldners gemeinschaftlich zu befriedigen. Der Erhalt von Arbeitsplätzen ist kein eigenständiges Ziel der Insolvenzordnung, mit ihrem Inkrafttreten wurden die allgemeinen Konkursvorrechte abgeschafft. Gleichwohl gibt es weiterhin ein differenziertes System verschiedener Gläubigergruppen. Abhängig vom Zeitpunkt der Begründung der Ansprüche bestehen bessere oder schlechtere Aussichten, dass Arbeitnehmer ihre Forderungen beglichen bekommen.

Erstes Indiz für die Krise des Unternehmens ist aus Arbeitnehmersicht das Ausbleiben der Entgeltzahlungen. Auch der Abschluss von Sanierungstarifverträgen oder die Kürzung von Sonderzahlungen können auf wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens hinweisen.

Die Krise des Unternehmens

Bereits in diesem Stadium ist der Betriebsrat gefordert. Häufig kommt eine Fortführung des Unternehmens nur deshalb nicht mehr in Betracht, weil nicht rechtzeitig ein

Zuständiges Insolvenzgericht

Über die Eröffnung des Verfahrens entscheidet das Insolvenzgericht in dessen Bezirk der Schuldner seinen allgemeinen Gerichtsstand hat (§§ 2, 3 InsO). Soweit der Schuldner – z.B. bei der Limited Company – seinen Sitz im Ausland hat, kann auch dort das Insolvenzverfahren beantragt und eröffnet werden. In diesem Falle würde das Insolvenzverfahren zwar gemäß § 335 InsO grundsätzlich ausländischem Recht unterliegen, für die Arbeitsverhältnisse

würde sich aber nach § 337 InsO im Hinblick auf das anzuwendende deutsche Recht nichts ändern.

Das Insolvenzgericht ermittelt von Amts wegen, ob der Eröffnungsantrag zulässig ist und ob das Verfahren eröffnet wird. Soweit das Vermögen des Schuldners nicht ausreicht, die Kosten des Verfahrens zu decken, ist der Antrag abzuweisen, es sei denn, es erfolgt ein Vorschuss auf die voraussichtlichen Verfahrenskosten. Wenn das Verfahren nicht eröffnet wird, hat der Antragsteller die Kosten zu tragen (z.B. für ein Sachverständigengutachten). Das Gericht ordnet regelmäßig das Verbot von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen in das Schuldnervermögen (§ 21 Abs. 2 Nr. 3 InsO) sowie die vorläufige Insolvenzverwaltung (§ 21 Abs. 2 Nr. 1 InsO) an.

Der Insolvenzverwalter

Das Gericht bestellt zunächst einen so genannten »schwachen« vorläufigen Insolvenzverwalter. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im Insolvenzeröffnungsverfahren die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis behält, d.h. er bleibt im Außenverhältnis als Arbeitgeber vollumfänglich handlungsfähig und verantwortlich. Nur im Innenverhältnis bedarf er der Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters (§ 22 InsO).

Aber auch der schwache vorläufige Insolvenzverwalter hat sich an der gesetzlichen Vorgabe zu orientieren, den Geschäftsbetrieb möglichst aufrechtzuerhalten und der ersten Gläubigerversammlung die Entscheidung offen zu halten, ob das Unternehmen fortgeführt wird (vgl. § 157 InsO). Die Auswahl des Verwalters ist deshalb entscheidend für den Fortgang des Verfahrens. Das Insolvenzgericht entscheidet über die Bestellung des vorläufigen Insolvenzverwalters, der im Regelfall auch der endgültige Insolvenzverwalter werden wird. Das Gericht hat dabei eine für den jeweiligen Einzelfall geeignete, insbesondere geschäftskundige und von den Gläubigern und dem Schuldner unabhängige Person zu bestellen, die aus dem Kreis aller zur Übernahme von Insolvenzverwaltungen bereiten Personen auszuwählen ist (§ 56 Abs. 1 Satz 1 InsO).

Hier kann es sich durchaus lohnen, im Vorfeld eines Insolvenzantrages Kontakt mit dem zuständigen Insolvenzrichter aufzunehmen, um zu erreichen, dass ein Verwalter bestellt wird, der in dem Ruf steht, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten. Auch dem Gericht ist an einem reibungslosen Verfahren gelegen, so dass Wünsche der Verfahrensbeteiligten, soweit möglich, Berücksichtigung finden. Gleichwohl wird es natürlich schwierig, sich gegen die Interessen der Sicherungsgläubiger, im Regelfall der Großbanken, durchzusetzen. Auch diese äußern häufig im Vorfeld des Insolvenzantrages gegenüber dem Insolvenzgericht ihre Vorstellungen.

Der Insolvenzverwalter wird von den Arbeitnehmern, zum Teil zu Recht, mit Misstrauen empfangen. Das hängt damit zusammen, dass die Interessen des Verwalters natürlich

andere sind, als die der Arbeitnehmer. Der Verwalter will möglichst viel für alle Gläubiger (und möglicherweise sich) herausholen. Obwohl die Fortführung von Arbeitsplätzen (leider) kein eigenständiges Ziel der Insolvenzordnung ist, wird der Verwalter von den Insolvenzgerichten auch an den erhaltenen Arbeitsplätzen gemessen. Es ergibt sich also durchaus eine (jedenfalls teilweise) Interessenübereinstimmung. Der Insolvenzverwalter weiß zudem, dass es schwierig ist, Maßnahmen gegen den Betriebsrat durchzusetzen. Er ist deshalb gut beraten, wenn er den Betriebsrat in alle Planungen einbezieht, auch wenn z.B. Arbeitnehmer freigestellt werden sollen.

Die Rechte des Betriebsrats gelten auch in der Insolvenz uneingeschränkt weiter. Lediglich die Umsetzung bei der Kündigung von Betriebsvereinbarungen sowie das Prozedere bei Interessenausgleich und Sozialplan sind in den §§ 120 bis 128 InsO modifiziert.

Dem Betriebsrat steht auch im Rahmen der Insolvenz die Hinzuziehung eines Sachverständigen zu (§ 80 Abs. 3 BetrVG). Aufgrund der komplizierten Rechtsmaterie ist dem Betriebsrat zu raten, im Insolvenzfall einen Rechtsanwalt zu beauftragen.

Der Gläubigerausschuss

Bereits vor Insolvenz kann, wenn tragende Entscheidungen im Verfahren zu treffen sind, ein Gläubigerausschuss bestellt werden. Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass auch die Arbeitnehmer einen Vertreter in den Gläubigerausschuss entsenden. Dies kann ein Betriebsratsmitglied, ein Gewerkschaftssekretär oder der Rechtsanwalt des Betriebsrats sein. Für Betriebsratsmitglieder können leicht Interessenskonflikte entstehen, da der Gläubigerausschuss die Interessen aller Gläubiger zu vertreten hat.

Die Mitglieder des Gläubigerausschusses haben den Insolvenzverwalter bei seiner Geschäftsführung zu unterstützen und zu überwachen. Sie haben sich über den Gang der Geschäfte zu unterrichten sowie die Bücher und Geschäftspapiere einzusehen und den Geldverkehr und Bestand prüfen zu lassen (§ 69 InsO). Eine Stilllegung des Betriebs kann vor Eröffnung der Insolvenz nur mit Zustimmung des Gläubigerausschusses erfolgen.

Insolvenzgeld

Der Arbeitnehmer hat für die letzten 3 Monate des bestehenden Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis einen Anspruch auf Zahlung von Insolvenzgeld (§§ 183 bis 189 a SGB III). Es ist dabei unerheblich, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat (z.B. bei der Limited Company), entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer im Inland beschäftigt war.

Der Anspruch auf Insolvenzgeld setzt das Vorliegen eines Insolvenzereignisses voraus: Eröffnung des Insolvenzver-

fahrens, Abweisung des Antrags mangels Masse oder vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit.

Wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor Eintritt des Insolvenzereignisses endete, werden die letzten 3 Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt. Der Insolvenzgeldzeitraum endet also nur dann am Tag vor dem Insolvenzereignis, wenn das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Tag fortbestand.

Zur Begrenzung des dreimonatigen Insolvenzgeldzeitraums kann sich deshalb eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers empfehlen. Unabhängig von einem zeitlich nachfolgenden Insolvenzereignis ist für die 3 Monate auf den letzten Tag des Arbeitsverhältnisses abzustellen.

Beispiel:

Eigenkündigung zum 31.3., da Entgelt seit 1.1. rückständig. Eröffnung des Insolvenzverfahrens 1.6., Insolvenzgeldzeitraum: 1.1. bis 31.3.

Die vorausgehenden 3 Monate des Arbeitsverhältnisses müssen auch nicht am Stück bestanden haben, so dass auch vorangegangene Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber erfasst werden, wenn es zwischenzeitlich eine Unterbrechung (z.B. wegen Arbeitslosigkeit) gab.

Wenn das Insolvenzverfahren eröffnet wird, ist gemäß § 30 Abs. 1 InsO der Eröffnungsbeschluss öffentlich bekannt zu machen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beschluss des Insolvenzgerichts über die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse dem Betriebsrat unverzüglich bekannt zu geben. Sollte der Arbeitnehmer dennoch in Unkenntnis eines Insolvenzereignisses weitergearbeitet haben oder die Arbeit aufgenommen haben, besteht nach § 183 Abs. 2 SGB III ein Anspruch auf Insolvenzgeld für die dem Tag der Kenntnisnahme vorausgehenden 3 Monate des Arbeitsverhältnisses.

Wann und wofür gibt es Insolvenzgeld?

Vom Insolvenzgeld erfasst sind alle dem Grunde nach beitragspflichtigen Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis, also alle Geld- und Naturalleistungen, die der Arbeitnehmer als Gegenwert für die von ihm geleistete Arbeit oder als Ersatz für seine Aufwendungen beanspruchen kann. Darunter fallen auch Leistungen, für die der Arbeitnehmer in Fällen nicht geleisteter Arbeit Anspruch hat (Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, Annahmeverzugsentgelt). Im Anwendungsbereich eines Tarifvertrags besteht ein Anspruch auf Insolvenzgeld in Höhe der tariflichen Vergütung, auch wenn diese während der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses nicht zur Auszahlung kam. Das gilt selbst dann, wenn die Arbeitnehmer einzelvertraglich oder aufgrund Betriebsvereinbarung (z.B. im Rahmen eines so genannten betrieblichen Bündnisses für Arbeit) tarifwidrig Lohnabsenkungen hingenommen haben.

Ansprüche auf Insolvenzgeld können aber nur dann entstehen, wenn die Arbeitsleistung dem Dreimonatszeitraum zugeordnet werden kann (Prinzip des Erarbeitens).

Anspruchszeitraum

Für jeden Arbeitsentgeltbestandteil ist zu prüfen, welchem Zeitraum er zuzuordnen ist. Abgestellt wird auf den insolvenzgeldrechtlichen Charakter der jeweiligen arbeitsrechtlichen Leistung. Problematisch ist dabei regelmäßig die Zuordnung von Leistungen, die zusätzlich zum eigentlichen Arbeitsentgelt aus bestimmten Anlässen (Weihnachten, Urlaub) gewährt werden. Soweit lediglich die erbrachte Arbeitsleistung entlohnt werden soll, sind Sonderleistungen wie laufendes Arbeitsentgelt zu behandeln.

Achtung bei Sonderzahlungen

Sonderzahlungen, deren einziger Zweck die zusätzliche Vergütung für im Bezugszeitraum geleistete Arbeit ist, werden unabhängig von ihrer Bezeichnung nur in Höhe ihres auf den Insolvenzgeldzeitraum entfallenden Anteils berücksichtigt. Bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter, mit denen auch die Betriebstreue oder andere Aspekte berücksichtigt werden sollen, gilt das gleiche, wenn die zugrunde liegende vertragliche Grundlage (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) eine anteilige Zahlung bei Ein- oder Ausscheiden im Kalenderjahr vorsieht. Sonderzahlungen, deren einziger Zweck die Belohnung der Betriebstreue ist und die somit nicht bestimmten Tagen oder Zeiträumen zugeordnet werden können, sind in voller Höhe zu berücksichtigen, wenn die wesentlichen Anspruchsvoraussetzungen in den Insolvenzgeldzeitraum fallen, insbesondere also ein entsprechender Stichtag. Andersherum heißt dies natürlich, dass kein Anspruch auf Berücksichtigung der Sonderzahlung im Rahmen des Insolvenzgeldes besteht, wenn der Stichtag nicht in den Insolvenzgeldzeitraum fällt.

Wenn der einer Sonderzahlung zugrunde liegende Zweck nicht eindeutig ermittelt werden kann, geht die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig davon aus, dass ausschließlich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugsjahres bezweckt wurde mit der Folge, dass maximal 3/12 der Gesamtleistung einen Insolvenzgeldanspruch begründen können.

Die Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes, z.B. durch Betriebsvereinbarung, ändert jedoch nichts am eigentlichen Entstehungszeitpunkt, sondern verlagert allenfalls den Fälligkeitszeitpunkt. Im Regelfall wird deshalb auf den eigentlichen Stichtag abgestellt.

Antragstellung und Ausschlussfrist

Zahlungen auf Insolvenzgeld erfolgen gemäß § 323 Abs. 1 SGB III nur auf Antrag. Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von 2 Monaten nach dem Insolvenzereignis

gestellt werden (§ 324 Abs. 3 Satz 1 SGB III). Zur Wahrung der Frist reicht ein fernmündlicher Antrag aus. Insolvenzgeld ist jedoch trotz Fristversäumnis zu leisten, wenn die Frist aus Gründen versäumt wurde, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat und wenn der Antrag innerhalb von 2 Monaten nach Wegfall des Hinderungsgrundes gestellt wird.

Ein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht nicht für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die dem Zeitraum nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen sind oder die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beansprucht werden können. Urlaubsabgeltungsansprüche können deshalb nach der – allerdings kritisch zu sehenden – Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes nicht durch das Insolvenzgeld erlangt werden. Ob Abfindungsansprüche im Rahmen des Insolvenzgeldes auszugleichen sind, ist umstritten. Richtigerweise sind jedenfalls Abfindungen nach § 1a KSchG vom Ausschluss des § 184 SGB III nicht erfasst, soweit der Ablauf der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG in den Insolvenzgeldzeitraum fällt.

Höhe des Insolvenzgeldes

Die Höhe des Insolvenzgeldes ist seit dem 1.1.2004 auf das Nettoarbeitsentgelt begrenzt, das sich ergibt, wenn das auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze begrenzte Arbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert wird. Im Klartext heißt dies, dass für das Insolvenzgeld im Jahre 2007 auf ein Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von maximal 5.250 € (West) bzw. 4.550 € (Ost) abgestellt wird. Nach den Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit soll die monatliche Beitragsbemessungsgrenze auch dann gelten, wenn in einem Monat neben dem laufenden Arbeitsentgelt ein einmalig zu zahlendes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist.

Dieser Auffassung sollte jedoch nicht gefolgt werden. Denn dadurch würden die Arbeitnehmer erheblich benachteiligt werden, die einen Einmalbetrag zu einem bestimmten Stichtag zu beanspruchen haben. Richtigerweise muss deshalb auf den gesamten Insolvenzgeldzeitraum von drei Monaten abgestellt werden, so dass sich für diese drei Monate insgesamt ein berücksichtigungsfähiges Bruttoentgelt in Höhe von maximal 15.750 € (West) bzw. 13.650 € (Ost) ergibt. Soweit dieser Höchstbetrag nicht ausgeschöpft ist, sind auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen, die im entsprechenden Entgeltzeitraum über der Beitragsbemessungsgrenze liegen.

Die monatliche Leistungsbemessungsgrenze wird auch dann zugrunde gelegt, wenn Insolvenzgeld nur für einen Teilmonat beansprucht werden kann. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zur Monatsmitte ist deshalb für Bezieher von Arbeitsentgelt, welches über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, vorteilhaft.

Einen Anspruch auf Vorschuss von Insolvenzgeld kann der Arbeitnehmer geltend machen, wenn die Eröffnung des In-

solvenzverfahrens beantragt und das Arbeitsverhältnis beendet ist (vgl. § 186 SGB III). Die Voraussetzungen für den Anspruch müssen aber mit hinreichender Wahrscheinlichkeit erfüllt sein, so dass nicht ausreichend ist, wenn eine Kündigung zwar ausgesprochen, das Arbeitsverhältnis selbst jedoch noch nicht beendet ist. Ob und in welcher Höhe ein Vorschuss zu zahlen ist, liegt im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit. Die Bundesagentur ist aber verpflichtet, wenn die Voraussetzungen vorliegen, einen Vorschuss spätestens nach Ablauf eines Kalendermonats nach Eingang des Antrags zu zahlen.

Vorschuss und Vorfinanzierung

Soweit der Betrieb aufrechterhalten werden soll, wird sich der vorläufige Insolvenzverwalter um eine Vorfinanzierung des Insolvenzgeldes kümmern. Denn der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen, wenn er dafür kein Entgelt erhält. Jedenfalls bei Entgeltrückständen von ein bis zwei Monaten kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zurückhalten oder das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich kündigen.

Damit der Betrieb also fortgeführt werden kann, ist eine Vorfinanzierung des Insolvenzgeldes notwendig. Die Agentur für Arbeit stimmt einer Vorfinanzierung aber nur zu, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass durch die Vorfinanzierung des Arbeitsentgelts ein erheblicher Teil der Arbeitsplätze erhalten bleibt (§ 188 Abs. 4 SGB III).

Bis Herbst 2006 waren die Anforderungen an die Darlegung nicht sonderlich hoch.

Im Regelfall reichte es aus, wenn der vorläufige Insolvenzverwalter mitteilte, dass eine Sanierung geplant sei, dass Kaufinteressenten gesucht werden würden oder das Auftragsvolumen positiv sei. In den neuen Geschäftsanweisungen für die Arbeitsagenturen zur Vorfinanzierung von Insolvenzgeld, gültig ab dem 20.9.2006¹ sind nunmehr verschärfte Anforderungen aufgestellt worden. Es müssen jetzt konkrete Angaben zur Fortführung des Geschäftsbetriebs und der Akquirierung von potentiellen Übernahminteressenten (mit Namensnennung) gemacht werden. Annahmen für die es keine konkreten Anhaltspunkte gibt, müssen außer Betracht bleiben. Es bleibt abzuwarten, wie stark sich diese neue Weisung auf die Praxis der Insolvenzgeldvorfinanzierung auswirken wird.

Insolvenzgläubiger und Massegläubiger

Das Insolvenzverfahren dient dazu, eine möglichst gleichmäßige und umfangreiche Befriedigung der Gläubiger durch Mehrung, Verwaltung und schließlich Verteilung der Insolvenzmasse (§ 35 InsO) zu erreichen. Die Insolvenzordnung unterscheidet nach dem Umfang der Zugriffsmöglichkeiten auf diese Masse und der Reihenfolge der Befriedigung

¹ Siehe ZInsO 2006, 1136–1138.

zwischen aussonderungs- und absonderungsberechtigten Gläubigern, Massegläubigern und Insolvenzgläubigern.

Aus Arbeitnehmersicht ist insbesondere die Abgrenzung von Insolvenzforderungen und Masseverbindlichkeiten von Bedeutung. Grundsatz ist, dass alle Ansprüche, die bis zur Insolvenzeröffnung begründet wurden, Insolvenzforderungen sind, alle Ansprüche nach Insolvenzeröffnung sind Masseverbindlichkeiten. Eine Ausnahme bildet der so genannte Verfrühungsschaden gemäß § 113 Satz 3 InsO. Das sind die Ersatzansprüche, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, dass der Insolvenzverwalter mit verkürzter Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden kann. Diese Ansprüche entstehen zwar erst nach Insolvenzeröffnung, werden gemäß gesetzlicher Fiktion aber als Insolvenzforderungen behandelt.

Ansprüche auf Arbeitsentgelt sind mit dem Bruttobetrag anzumelden

Insolvenzforderungen stehen in der Reihenfolge weit hinten, so dass regelmäßig allenfalls eine geringe Quote befriedigt wird. Insolvenzforderungen sind zur Tabelle anzumelden; mit dem Eröffnungsbeschluss teilt das Gericht mit, bis zu welchem Zeitpunkt dies zu erfolgen hat. Häufig überlässt der Insolvenzverwalter den Insolvenzgläubigern Formulare zur Anmeldung, die zum Teil bereits die anzumeldenden Beträge enthalten. Die Verwendung dieser Formulare ist nicht verpflichtend, dürfte dem Insolvenzverwalter aber seine Tätigkeit erleichtern. Die Frist zur Anmeldung von Insolvenzforderungen ist keine Ausschlussfrist. Auch nach Ablauf der Frist können Forderungen angemeldet werden. Dies kann jedoch zur Erhebung einer Prüfungsgebühr in Höhe von 15 € führen.

Ansprüche auf Arbeitsentgelt oder vergleichbare Forderungen des Arbeitnehmers sind mit dem Bruttobetrag anzumelden. Der Insolvenzverwalter übernimmt die Funktion des Arbeitgebers und hat bei einer (quotalen) Befriedigung von Arbeitsentgeltansprüchen Lohnsteuer und Gesamtsozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Alle Ansprüche, die nach Eröffnung des Verfahrens entstehen, sind grundsätzlich Masseverbindlichkeiten. Solche Ansprüche können formlos gegenüber dem Insolvenzverwalter geltend gemacht werden.

Häufig können zwar die Kosten des Verfahrens, nicht aber alle Masseverbindlichkeiten vollständig befriedigt werden. Der Insolvenzverwalter hat dann gemäß § 208 InsO dem Insolvenzgericht die Masseunzulänglichkeit anzuzeigen. In diesem Falle gibt es wiederum eine spezielle Rangordnung (§ 209 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 InsO).

Grundsatz ist hier, dass sämtliche Verbindlichkeiten von Leistungen, die der Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit begründet hat, vorrangig zu befriedigen sind. Darunter fallen aber nicht die Ansprüche der Arbeitnehmer, die vom Insolvenzverwalter freigestellt wurden und sodann Arbeitslosengeld beziehen. Diese haben zwar auch einen Anspruch auf die Differenz zwischen ihrem Arbeitslosengeld und ihrem bisherigen Nettoentgelt. Im Falle der Masseunzulänglichkeit ist aber fraglich, ob dieser Anspruch erfüllt werden wird.

Fazit

Das Insolvenzverfahren kann für ein in die Krise geratendes Unternehmen eine neue Chance darstellen. Wichtig für den Erhalt von möglichst vielen Arbeitsplätzen ist aber regelmäßig ein rechtzeitiges Handeln des Arbeitgebers. Hier kann der Betriebsrat versuchen, steuernd einzugreifen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen in der Insolvenz sind viele Fallstricke zu beachten. Rechtsrat einzuholen ist sicherlich empfehlenswert.

MARC-OLIVER SCHULZE ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg, schult Betriebsräte und ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen. m.q.schulze@manske-partner.de

Literaturhinweise

- Bichlmeier/Engberding/Oberhofer, Insolvenzhandbuch, Handbücher für die Unternehmenspraxis, Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-3450-3, 49,90 €
- Schoof, Betriebsratsarbeit von A bis Z, Bund-Verlag 2007, S. 952 ff., ISBN 978-3-7663-3787-0, 49,90 €
- Kittner/Zwanziger, Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, Bund-Verlag 2007, § 119, ISBN 978-3-7663-3773-3, 189 €