



Die Insolvenz des Arbeitgebers

Der Autor:
Rechtsanwalt Arne Steindorf

Die Zahl der Insolvenzen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Viele dieser Insolvenzen betreffen Unternehmen der unterschiedlichsten Größenordnungen, so dass immer auch Arbeitsplätze oder Arbeitnehmeransprüche in Gefahr sind.

Die Chancen für den Erhalt eines Arbeitsplatzes bestimmen sich nach der wirtschaftlichen Situation des insolventen Unternehmens und - in Grenzen - dem Geschick des vom Gericht eingesetzten Insolvenzverwalters.

Anders verhält es sich mit der Verfolgung von Arbeitnehmeransprüchen in der Insolvenz. Hier muss der Arbeitnehmer initiativ werden.

Ist bereits ein Streit vor dem Arbeitsgericht anhängig, so wird dieser kraft Gesetzes unterbrochen. Die Weiterverfolgung des Anspruches richtet sich danach, ob es sich um Ansprüche handelt, die vor oder nach der Insolvenzeröffnung entstanden sind, was im Einzelfall unter Umständen schwer festzustellen ist, beispielsweise bei Einmalzahlungen, die für einen längeren Zeitraum gewährt werden (Weihnachtsgeld).

Lohnansprüche aus der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens sind sogenannte Masse-schulden, das heißt, sie werden vorab vom Insolvenzverwalter befriedigt. Diese Forderungen können ohne Besonderheiten gegenüber dem Insolvenzverwalter geltend gemacht werden. Nur wenn die Masse nicht ausreicht, diese Masseverbindlichkeiten auszugleichen, kommt es darauf an, ob der Insolvenzverwalter den Arbeitnehmer freigestellt hat oder nicht.

Ansprüche aus der Zeit vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens sind beim Insolvenzverwalter zur sogenannten Insolvenztabelle anzumelden. Der vom Gericht eingesetzte Insolvenzverwalter prüft die Berechtigung der Forderung und nimmt die Forderung in die Tabelle auf, wenn keine Einwände bestehen. Fällt die Prüfung negativ aus, wird die Forderung nicht in die Tabelle aufgenommen, der Arbeitnehmer

muss die Feststellung gerichtlich beim Arbeitsgericht betreiben.

Die vom Insolvenzverwalter anerkannte oder nach gerichtlicher Feststellung in die Tabelle aufgenommene Forderung nimmt dann an der anteilmäßigen Verteilung des verbliebenen Schuldnervermögens teil. Die früher zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Vorrechte bei der Befriedigung von Insolvenzforderungen sind mit Einführung der Insolvenzordnung ab dem 01.01.1999 abgeschafft worden. Eine vollständige Befriedigung ist die seltene Ausnahme, häufig sind Forderungsrealisierungen von unter 10 % zu verzeichnen.

Arbeitnehmeransprüche aus der Zeit der letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens sind durch das sogenannte Insolvenzgeld abgesichert, das bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden muss. Insoweit besteht nach wie vor eine Privilegierung von Arbeitnehmeransprüchen gegenüber Forderungen anderer Gläubiger.

Von der Insolvenz betroffen sind gegebenenfalls auch Ansprüche einer betrieblichen Altersversorgung, hier ist eine besonders genaue Prüfung von Nöten.

Unter bestimmten Umständen kann bereits der vorläufige Insolvenzverwalter vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens Arbeitsverhältnisse mit einer Frist von drei Monaten unabhängig von einer eigentlich bestehenden längeren tariflichen oder vertraglichen Frist kündigen, wenn Betriebsstillegungen o.ä. anstehen. Dem Insolvenzverwalter steht dieses Recht in jedem Falle zu.

Sonderkündigungsschutzbestimmungen, wie z. B. für werdende Mütter, Schwerbehinderte oder Betriebsratsmitglieder gelten allerdings weitestgehend fort.

Auch Betriebsvereinbarungen können im Insolvenzverfahren vereinfacht gekündigt werden.