



## Wenn der Arbeitgeber insolvent wird: Welche Rechte Beschäftigte haben

**Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen in Deutschland steigt deutlich. Für Beschäftigte stellt sich dann schnell eine Reihe existenzieller Fragen: Droht eine Kündigung? Wer zahlt den Lohn? Und was passiert bei einem Betriebsübergang? Sanierungs- und Restrukturierungsberater Michael M. Pfüller erklärt, worauf Arbeitnehmer in der Insolvenz ihres Arbeitgebers achten sollten.**

### Ein Unternehmen wird insolvent ...

Häufig kündigt sich eine Insolvenz durch ausbleibende Gehaltszahlungen an. Ein sofortiger Arbeitsstopp als Reaktion kann für Beschäftigte allerdings problematisch sein. Der Rückbehalt der Arbeitsleistung ist rechtlich erst nach zwei bis drei Monaten Lohnrückstand möglich – und auch dann nur nach schriftlicher Ankündigung. Denn die drohende Insolvenz oder eine Verfahrenseröffnung beenden das Arbeitsverhältnis nicht automatisch: Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bleiben bestehen. Deshalb müssen Letztere ihren Verpflichtungen aus dem geschlossenen Vertrag auch weiterhin nachkommen. Übrigens: Wird im Rahmen eines Regelverfahrens ein Insolvenzverwalter bestellt, übernimmt dieser mit Eröffnung des Verfahrens die Rolle des Arbeitgebers und ist verantwortlich für die Auszahlung von Löhnen, die Abführung von Sozialabgaben und Steuern. Bei einer Eigenverwaltung liegen diese Aufgaben weiter beim Unternehmer.

### Kündigungsfristen und Informationspflichten

Vor Verfahrenseröffnung gelten die regulären gesetzlichen Kündigungsfristen. Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens greift dagegen eine verkürzte gesetzliche Frist von drei Monaten zum Monatsende – sofern im Arbeits- oder Tarifvertrag keine kürzere Frist vereinbart ist. Die Insolvenz selbst ist dabei kein Kündigungsgrund. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur bei betriebsbedingten Gründen wie Betriebsschließung oder drastischem Auftragsrückgang zulässig.

Sobald das Insolvenzgericht das Verfahren eröffnet hat, besteht eine Informationspflicht gegenüber der Belegschaft. Die Arbeitnehmer selbst oder der Betriebsrat müssen unverzüglich über den Beschluss in Kenntnis gesetzt werden. In der Praxis wird häufig jedoch direkt nach Einreichen des Insolvenzantrags eine Betriebsversammlung einberufen, bei der über die aktuelle Lage und die nächsten Schritte gesprochen wird. Diese Transparenz schafft Vertrauen und

gibt den Arbeitnehmern die Sicherheit, dass an der Zukunft ihrer Arbeitsplätze gearbeitet wird – insbesondere, wenn der Betrieb fortgeführt werden soll.

## Löhne, Urlaub, Sonderzahlungen – was gilt wann?

Von besonderer Bedeutung für die Motivation der Mitarbeitenden ist die kontinuierliche und pünktliche Zahlung des Arbeitsentgelts. Es ist ein Signal an die Belegschaft, dass sich der Arbeitgeber auch in der Krise um sein Team kümmert. Hier hilft in der Regel das vorfinanzierte Insolvenzgeld: Die Bundesagentur für Arbeit springt für Gehaltsansprüche aus den letzten drei Monaten vor der Verfahrenseröffnung ein. Dieses Insolvenzgeld wird in Höhe des Nettoarbeitsentgelts inklusive etwaiger Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld gezahlt. Allerdings steht es erst mit Eröffnung des Verfahrens zur Verfügung, weshalb meist eine Vorfinanzierung organisiert wird, um die Auszahlung kurzfristig und im Rahmen einer Betriebsfortführung auch laufend sicherzustellen. Überstunden für den entsprechenden Zeitraum sind ebenfalls durch das Insolvenzgeld abgesichert, während solche aus früheren Monaten lediglich als Insolvenzforderungen angemeldet werden können – oft mit deutlich geringeren Auszahlungschancen und -beträgen.

Urlaubsansprüche bleiben grundsätzlich erhalten. Bereits genehmigter Urlaub kann genommen werden, das dazugehörige Urlaubsentgelt gilt als Insolvenzforderung. Wird Urlaub erst nach Verfahrenseröffnung beantragt, zählt der Anspruch zu den Masseverbindlichkeiten und wird vorrangig bedient. Nicht genommener Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist vom Arbeitgeber abzugelten. Auch Ansprüche aus betrieblicher Altersvorsorge sind geschützt und werden an den jeweiligen Träger ausgezahlt. Für Beschäftigte in Elternzeit gilt: Das Arbeitsverhältnis besteht weiter und lebt nach der Beschäftigungspause wieder auf, wenn es zu einer Betriebsübernahme oder erfolgreichen Sanierung kam.

## Betriebsübergang und Krankenversicherungsschutz

Wird das insolvente Unternehmen oder ein Teil davon übernommen und kommt es dadurch zu einem Betriebsübergang, gehen alle damit verbundenen Arbeitsverhältnisse automatisch auf den neuen Eigentümer über. Der Erwerber übernimmt somit alle Rechte und Pflichten – diese Regelung dient dem Schutz der Arbeitnehmer. Das Gesetz räumt ihnen jedoch ein Widerspruchsrecht

ein: Beschäftigte können dem Übergang widersprechen und beim bisherigen Arbeitgeber bleiben. Im Insolvenzfall ist das allerdings risikobehaftet, da der Insolvenzverwalter nach einem Widerspruch häufig betriebsbedingt kündigt.

Auch wichtig zu wissen: Der neue Arbeitgeber haftet nur eingeschränkt. Ansprüche aus Sozialplänen oder betrieblicher Altersversorgung vor Verfahrenseröffnung bleiben außen vor. Urlaubsansprüche und Zeitkonten hingegen müssen vollständig übernommen werden. Unsicherheit besteht oft beim Krankenversicherungsschutz – gerade dann, wenn Beiträge durch den Arbeitgeber nicht mehr abgeführt werden. Hier greift jedoch die gesetzliche Absicherung: Die Mitgliedschaft bleibt bestehen. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt ausstehende Beiträge direkt über die Einzugsstellen, selbst bei freiwillig Versicherten.

Über den Autor: Michael M. Pfüller ist Sanierungs- und Restrukturierungsberater sowie Geschäftsführer der ANKER Personal- und Buchhaltungsservice GmbH. In seiner Arbeit beschäftigt er sich mit Unternehmenssanierungen, Insolvenzverfahren und deren Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte.

Versicherungs- und Finanznachrichten

# expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948861/Wenn-der-Arbeitgeber-insolvent-wird-Welche-Rechte-Beschaeftigte-haben/>