

Insolvenz des Arbeitgebers

Ratgeber für Betriebsräte im Bäckerhandwerk



Insolvenz des Arbeitgebers
Ratgeber für Betriebsräte im Bäckerhandwerk

Autoren:

Christoph Grüninger

Torsten Schulz

mit einem Vorwort von Thomas Gauger und

einem Schlusswort von Dieter Schormann

Titelfoto: © Floydine/fotolia.com, ferkelraggae/fotolia.com

© und Herausgeber:

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Landesbezirk NRW

Willstätterstraße 13

40549 Düsseldorf

Tel: 0211 - 388 398-0

Fax: 0211 - 3883980-29

Email: lbz.nordrhein-westfalen@ngg.net

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

Westenhellweg 92 - 94

44137 Dortmund

www.tbs-nrw.de

Die TBS NRW ist eine vom Minister für Arbeit, Integration
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

September 2016

Einleitung	1
1 Wann ist ein Unternehmen insolvent?	2
1.1 Zahlungsunfähigkeit	2
1.2 Drohende Zahlungsunfähigkeit	2
1.3 Überschuldung	3
1.4 Sonstige Insolvenzgründe	4
1.5 Zusammenfassung der Insolvenzgründe	5
2 Was sind die betrieblichen Anzeichen für Insolvenz?	6
2.1 Anhaltspunkte im offiziellen Jahresabschluss	6
2.2 Akute Alarmzeichen	6
2.3 Zusammenfassung	8
3 Das Insolvenzverfahren	10
3.1 Vorphase eines Insolvenzverfahrens	10
3.2 Gerichtsbeschluss zum Insolvenzantrag: Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens oder Abweisung des Antrags	14
3.3 Überblick zu den Varianten von Insolvenzverfahren	15
3.4 Erläuterungen zu den Varianten eines Insolvenzverfahrens	16
3.5 Zusammenfassung	22
4 Wichtige Hinweise für Arbeitnehmer und Betriebsräte	23
4.1 Geltendmachung: Wie schützt man sich davor, dass Entgeltansprüche verfallen?	23
4.2 Wie können Beschäftigte ihre Entgeltansprüche rechtlich durchsetzen?	24
4.3 Was tun, wenn die Krankenkasse die Zahlung von Beiträgen abmahnt?	24
4.4 Weiterarbeiten, wenn die Entgeltzahlungen stocken? Arbeitsverweigerung und Zurückbehaltungsrecht	24
4.5 Könnte bei ausbleibendem Entgelt eine fristlose Eigenkündigung sinnvoll sein? ..	25
4.6 Besteht das Arbeitsverhältnis in der Insolvenz fort?	26
4.7 Woher kommt das Entgelt, wenn der Arbeitgeber insolvent ist?	27
4.8 Sind die Arbeitszeitguthaben sicher vor der Insolvenz?	28
4.9 Sind die Betriebsrenten insolvenzsicher?	29
4.10 Gelten Betriebsvereinbarungen in der Insolvenz?	29
4.11 Was ist bei Sozialplänen im Insolvenzfall zu beachten?	29
4.12 Wie regelt man einen Interessenausgleich in der Insolvenz?	31
4.13 Was ändert sich an der Stellung des Betriebsrats in der Insolvenz?	32
5 Strategische Handlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmervertreter	34
5.1 ...vor dem Insolvenzantrag	34
5.2 ...nach dem Antrag zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens	38
5.3 ...nach Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens	39
6 Nutzen einer NGG-Mitgliedschaft	41

Einleitung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es sind nicht nur die großen Insolvenzen der letzten Jahre in Nordrhein-Westfalen, wie z. B. bei Zamek oder Arcandor, die Verunsicherungen und existenzielle Fragen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufwerfen. Fast monatlich erreichen die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Nachrichten aus ihrem Organisationsbereich, insbesondere aus dem Nahrungsmittelhandwerk, wonach wieder ein namhafter Bäckereibetrieb Insolvenz angemeldet hat.



Ursachen für den sprunghaften Anstieg der Insolvenzanträge gibt es viele. Sie reichen vom zunehmenden Wettbewerbsdruck durch Discountbäcker bis hin zu selbstverursachten Problemen wie Qualitätsmängel oder unrentablen Standortentscheidungen für Filialen. Keinesfalls sind die Ursachen jedoch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu suchen oder liegen an den Tarifverträgen für das Bäckerhandwerk. Im Gegenteil: Tarifverträge sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Wettbewerb zu Lasten der Arbeitsbedingungen schützen.

Wenn der Insolvenzantrag auch nicht automatisch zur Stilllegung des Betriebes führt, ergeben sich sowohl für Betriebsräte als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Reihe von Fragen, z.B.

- sind die Arbeitsplätze gefährdet?
- ist das Einkommen gesichert?
- kann ich in Urlaub gehen?
- wird noch das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt?
- was ist mit Altersvorsorge und/oder vermögenswirksamen Leistungen?

Der vorliegende Ratgeber soll insbesondere den Betriebsräten im Nahrungsmittelhandwerk in verständlicher Form einen Einblick in die komplexen Zusammenhänge des Arbeitsverhältnisses mit der Unternehmensinsolvenz geben. Außerdem gibt er schlüssige Antworten auf häufig gestellte Fragen. Wir danken ausdrücklich den Autoren der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. für den Ratgeber.

Die Tatsache, dass Unternehmensinsolvenzen in der Regel wirtschaftliche Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, sollte Anlass genug sein, vorbeugend auf jegliche Anzeichen zu achten und den Hinweisen von Beschäftigten nachzugehen. Hat der Betrieb mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so muss es auch im Nahrungsmittelhandwerk für den Betriebsrat selbstverständlich sein, dass ein Wirtschaftsausschuss nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gebildet wird und dieser wiederum sich regelmäßig vom Arbeitgeber über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten informieren lässt.

Düsseldorf, im August 2016

Thomas Gauger

Landesbezirksvorsitzender der Gewerkschaft NGG in NRW

1 Wann ist ein Unternehmen insolvent?

3 wesentliche
Insolvenzumstände

Die Insolvenzordnung (InsO) definiert die drei wesentlichen Eröffnungsgründe für ein Insolvenzverfahren:

- **Zahlungsunfähigkeit**
- **drohende Zahlungsunfähigkeit**
- **Überschuldung**

Weitere, weniger bekannte Insolvenzumstände werden weiter unten besprochen.

1.1 Zahlungsunfähigkeit

Zahlungsunfähigkeit

Der Eintritt der Zahlungsunfähigkeit ist der allgemeine Eröffnungsgrund für Insolvenzverfahren. Vorübergehende Zahlungsstockungen sind noch kein Eröffnungsgrund für ein Insolvenzverfahren. Nach der Rechtsprechung ist in aller Regel von Zahlungsunfähigkeit dann auszugehen, wenn mehr als 10 % der Verbindlichkeiten mit mehr als 3 Wochen Zahlungsverzug offen bleiben. Je nach den näheren Umständen kann allerdings ein Unternehmen auch dann als zahlungsunfähig einzustufen sein, wenn eigentlich nur eine kleine, aber andauernde Deckungslücke besteht.

Detailzahlen
erforderlich

Wie es um die Zahlungsfähigkeit eines Unternehmens zu einem bestimmten Zeitpunkt konkret steht, lässt sich deshalb nur schwer von außen erkennen. Eine exakte Feststellung zum Finanzstatus ist eigentlich nur nach genauer Analyse der Geschäftszahlen und Buchhaltungsdaten möglich.

Grundsituation
Zahlungsunfähigkeit
oft sehr klar

Unabhängig von der genauen juristischen Klärung ist die Frage der Zahlungsunfähigkeit in der Praxis recht schnell entschieden: Wenn erst ernste Zahlungsschwierigkeiten eingetreten sind, dann ist es oft nur eine Sache von wenigen Tagen, bis keine Zweifel mehr an der generellen Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens bestehen: Grundlegende Schieflagen im Zahlungsfluss führen sehr schnell zu einer Kettenreaktion und lassen die Zahlungsfähigkeit wie ein Kartenhaus einstürzen.

1.2 Drohende Zahlungsunfähigkeit

drohende
Zahlungsunfähigkeit

Auch eine noch nicht eingetretene, aber auf Sicht drohende Zahlungsunfähigkeit ist ein handfester Insolvenzeröffnungsgrund. Der Betrachtungshorizont für die drohende Zahlungsunfähigkeit reicht nach Rechtsprechung bis zu zwölf Monate in die prognostizierbare Zukunft voraus. Eine drohende (zukünftige) Zahlungsunfähigkeit kann eigentlich nur das Unternehmen selbst bzw. seine Geschäftsführung erkennen, denn der genaue Finanzstatus und Finanzplan lassen sich nur anhand der Daten aus dem betrieblichen Rechnungswesen konkretisieren. Die Leitungsorgane eines Unternehmens sind verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen, wenn eine drohende Zahlungsunfähigkeit vorliegt. Insolvenzanträge wegen drohender Zahlungsunfähigkeit

sind selten. Unternehmensverantwortliche warten in der Regel auf das Eintreten der tatsächlichen Zahlungsunfähigkeit.

1.3 Überschuldung

Eine Überschuldung ist ein Anlass für einen Insolvenzantrag. Überschuldungsinsolvenzen machen, grob geschätzt, bis zu einem Drittel der Insolvenzfälle aus.

Eine Überschuldung liegt laut Insolvenzordnung (§ 19 InsO) im Grundsatz dann vor, „wenn das Vermögen des Schuldners die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt“.

**Überschuldung
gem. § 19 InsO**

Manche meinen, solange ein Unternehmen all seinen Zahlungsverpflichtungen nachkommt, kann es noch nicht überschuldet sein. Das ist jedoch ein Irrtum. Denn insolvenzrechtlich hat eine Überschuldung nichts damit zu tun, ob ein Unternehmen seinen Zahlungsverbindlichkeiten nachkommt. Überschuldung bezieht sich stattdessen auf das Größenverhältnis von Verbindlichkeiten und Vermögen. Überschuldet kann ein Unternehmen sein, selbst wenn es bislang alle Rechnungen pünktlich beglichen hat.

**Irrtum 1:
Überschuldung und
Zahlungsfähigkeit**

Mehr Schulden zu haben als Eigenkapital – dies meinen viele vom privaten Hauskauf zu kennen und halten das für nicht ungewöhnlich. Aber das fällt nicht unter Überschuldung. Die Überschuldung liegt im Prinzip dann vor, wenn alle vorhandenen Vermögenswerte (Aktivseite der Bilanz) geringer sind als das dafür eingesetzte Kapital (Passivseite der Bilanz).

**Irrtum 2:
Schwelle zur
Überschuldung**

Die Feststellung der genauen Überschuldungssituation eines Unternehmens ist aufwendig. Dafür sind spezielle Bilanzbewertungen vorzunehmen und es muss eine sogenannte Überschuldungsbilanz erstellt werden. Die regulären handelsrechtlichen Bilanzen weisen generell Buchwerte aus, die sich nach der gedachten Fortführung der Unternehmenstätigkeit richten. Bei der Überschuldungsprüfung sind aber die Zerschlagungs- bzw. Veräußerungswerte zu den einzelnen Bilanzpositionen anzusetzen. Dadurch werden stille Reserven¹ aufgedeckt sowie ihr Gegenpart, stille Lasten. Reguläre Bilanzen weisen diese nicht aus.

**spezielle
Überschuldungs-
bilanz nötig**

Außenstehende können also die Überschuldung eines Unternehmens nicht so gut erkennen. Entsprechend streng sind die gesetzlichen Pflichten für Geschäftsführer und andere Unternehmensvertreter, den Überschuldungsfall zu veröffentlichen.

**strenge
Geschäftsführer-
Pflichten**

Bis 2008 löste eine Überschuldung praktisch zwangsläufig die gesetzliche Pflicht zur Insolvenzanmeldung aus. Seither gibt es eine wichtige Öffnungsklausel in der Insolvenzordnung.

**Fortführungs-
prognosen**

¹ Eine wesentliche Quelle stiller Reserven ist Grundstücksvermögen. Grundstücke haben meist einen höheren Veräußerungswert als der in der der HGB-Bilanz ausgewiesene Buchwert.

Wenn die Fortführung des Unternehmens „nach den Umständen überwiegend wahrscheinlich“ ist, dann muss nun nicht zwingend Insolvenzantrag gestellt werden, selbst wenn rechnerisch eine Überschuldung vorliegen sollte. So eine „positive Fortführungsprognose“ muss aber mehr Substanz liefern, als die bloße Bekundung der Geschäftsleitung, man habe Zuversicht, dass sich die Geschäftslage wieder bessern werde. Eine belastbare Fortführungsprognose bzw. ein entsprechendes Fortführungsgutachten umfasst üblicherweise mehrere hundert Seiten. Ausgearbeitet wird das Papier in Zusammenarbeit der eigenen Fachleute mit externen Sanierungsexperten und Wirtschaftssachverständigen.

professionelle
Erstellung der
Fortführungs-
prognose

Wie eine positive Fortführungsprognose genauer auszusehen hat, dazu gibt es mittlerweile einen einschlägigen und umfassenden Standard des Instituts der Deutschen Wirtschaftsprüfer (IDW). Was dieser Standard IDW S 6 genau enthält und wie ihn Betriebsräte sehr gut nutzen können, ist in einer TBS-Broschüre beschrieben.²

1.4 Sonstige Insolvenzgründe

weitere
Insolvenzgründe

In den meisten Informationsmaterialien und auch in umfangreichen Abhandlungen zur Unternehmensinsolvenz fehlen Hinweise auf weitere Insolvenzgründe neben Zahlungsunfähigkeit, drohender Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung:

Führungslosigkeit

- Ein solcher Insolvenzgrund ist die Führungslosigkeit des Unternehmens. Führungslos heißt, ohne Geschäftsführer. In krisengeschüttelten Unternehmen kommt es nicht selten zum Wechsel bzw. Weggang der Geschäftsführer. Bei Führungslosigkeit einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, einer Aktiengesellschaft oder einer Genossenschaft verpflichtet § 15a InsO zum Insolvenzantrag und setzt dafür eine Frist von 3 Wochen. Diese Paragraphen des Insolvenzrechts sind nicht sehr bekannt.

Aufzehrung
Stammkapital

Geschäftsführer-
pflichten

- Ein weiterer, kaum bekannter Insolvenzzustand findet sich im GmbH-Gesetz: § 84 GmbHG betrifft die Höhe des Stammkapitals der Gesellschaft. Ist dieses Stammkapital um die Hälfte aufgezehrt, dann muss der Geschäftsführer unverzüglich eine Gesellschafterversammlung einberufen. Eine Pflicht zur Einberufung einer Gesellschafterversammlung ist noch keine Pflicht zum Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bei Gericht. Aber die Aufzehrung des Stammkapitals ist ein ernster Vorbote für eine drohende Überschuldung und Insolvenzreife. Deshalb werden sich Ermittler und Juristen im Zuge der haftungs- und strafrechtlichen Klärung einer Insolvenz dafür interessieren, wann das Stammkapital aufgezehrt war und ob der Geschäftsführer seiner Pflicht nachgekommen war, dies der Gesellschafterversammlung darzulegen.

² Christoph Grüninger: „Sanierungspläne und Zukunftskonzepte: Mindeststandards und Tipps für Arbeitnehmervertreter“, TBS-Handlungshilfe, 2014

1.5 Zusammenfassung der Insolvenzgründe

Die wesentlichen gesetzlichen Eröffnungsanlässe für ein Insolvenzverfahren sind: Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit sowie Überschuldung. Es gibt allerdings auch weniger bekannte Insolvenzgründe wie Aufzehrung des Stammkapitals einer GmbH oder die Führungslosigkeit einer Gesellschaft.

**Fazit
Insolvenzgründe**

Zumeist sind detaillierte Einblicke in die Geschäftszahlen und eine spezielle Bilanzexpertise nötig, um die Insolvenzreife eines Unternehmens genauer zu bewerten. Oft ist dazu die Ausarbeitung einer stichhaltigen Fortführungsprognose erforderlich. Damit sind Experten in der Regel Wochen und Monate beschäftigt.

2 Was sind die betrieblichen Anzeichen für Insolvenz?

2.1 Anhaltspunkte im offiziellen Jahresabschluss

Das Handelsgesetzbuch (HGB) schreibt detailliert vor, wie ein Unternehmen seine wirtschaftlichen Verhältnisse zu bilanzieren und offenzulegen hat. Tatsächlich liefern aber die Jahresabschlüsse eines Unternehmens diese Informationen oft nicht oder nur sehr versteckt – darüber hinaus liegt der Jahresabschluss erst 4 - 12 Monate nach Ende des Geschäftsjahres vor, so dass ein zeitnahes Handeln in der Regel nicht mehr möglich ist.

**begrenzte
Aussage von
Bilanzen**

Jahresberichte erfassen die unterjährige Dynamik von Insolvenzen nicht. Außerdem stammt das Handelsrecht in seinen Grundzügen aus einer Zeit, zu der beispielsweise Finanzierungsformen wie Leasing noch weithin unbekannt waren. Entsprechend unvollständig ist heute die Darstellung der Vermögens- und Schuldverhältnisse eines Unternehmens. Um dem betrieblichen Einzelfall gerecht werden zu können, gibt es heute eine Vielzahl von rechtlich zulässigen Bilanzierungsspielräumen. So ist heute unter Bilanzexperten unstrittig, dass man einzelne Bilanzen ein, zwei oder gar drei Jahre lang hoch oder herunter ziehen kann. Hat man den rechtlich zulässigen Gestaltungsspielraum erst aufgebraucht, dann schlägt man umso härter in der Realität auf.

**positives Testat
des Wirtschaftsprüfers
sagt nichts
über wirt. Lage**

Übrigens sagt ein positives Testat, also eine Prüfungsbestätigung des Wirtschaftsprüfers zum Jahresabschluss wenig darüber aus, wie es um das Unternehmen steht. Der Wirtschaftsprüfer prüft und bestätigt zunächst nur, dass die im Jahresabschluss enthaltenen Angaben den gesetzlichen Bilanzierungsregeln entsprechen. Das Testat des Wirtschaftsprüfers bestätigt nicht die Gesundheit des Unternehmens, sondern nur die Einhaltung der Bilanzregeln.

Nichtsdestotrotz ist ein Vergleich von Jahresabschlüssen mehrerer Jahre hilfreich, um die Trends erkennen zu können. Dafür sind einige Bilanzkenntnisse erforderlich. Zur Unterstützung sollten sich Betriebsräte an die NGG wenden.

2.2 Akute Alarmzeichen

**Insolvenz
mit Vorlauf**

Unternehmenszusammenbrüche erwischen einen nur selten quasi über Nacht. Häufiger ist es so, dass sich die Insolvenz über einen längeren Zeitraum entwickelt.

2.2.1 Gesunkenes Eigenkapital und Veränderte Kreditlinien

**Eigenkapitalverzehr,
Kreditlinien**

Anzeichen für eine Liquiditätskrise sind ein gesunkenes Eigenkapital und die Veränderung der von den Banken eingeräumten Kreditlinien. Sowohl die Erhöhung der Kreditlinie als auch deren Senkung verdient Beachtung.

- Die *Erhöhung* der Kreditlinien kann auf Liquiditätsengpässe hinweisen, die das Unternehmen nicht ohne die Banken bewältigen kann. Banken verlangen dann in der Regel einen Risikozinsaufschlag oder andere Formen der Kreditabsicherung.
- Die *Senkung* der Kreditlinien seitens der Banken ist ein noch deutlicheres Zeichen und steht für eine gesunkene Kreditwürdigkeit.
- Die kurzfristige und vollständige *Kündigung* der Kredite durch eine Hausbank ist zumeist ein existenzieller Schlag.

Für Arbeitnehmer ohne besonderen Einblick in die betrieblichen Finanzierungsangelegenheiten ist die Frage der Kreditlinien natürlich nicht einfach zu klären. Auch der Betriebsrat beziehungsweise Wirtschaftsausschuss erhält manchmal nicht alle erforderlichen Informationen und muss dann hartnäckig nachfragen. Zu Bankengesprächen hinzugezogen werden Arbeitnehmervertreter erst recht nicht. Unserer Erfahrung nach verlaufen allerdings wesentliche Veränderungen der Kreditlinien durch die Hausbank nicht geräuschlos. Hinweise aus dem Kreis der Eingeweihten machen innerbetrieblich schnell die Runde – und sei es in Form von Gerüchten. Probleme mit den Banken fallen manchmal durchaus zusammen mit der gehäuften Sichtung betriebsfremder Anzugsträger in konservativ-gedeckten Farben im Verwaltungsgebäude.

Anzeichen
gesunkener
Kreditwürdigkeit

2.2.2 Verschlechtertes Zahlungsverhalten

Ein ganz handfester Hinweis auf betriebliche Liquiditätsprobleme ist ein verändertes Zahlungsverhalten. Angeschlagene Unternehmen versuchen, fällige Rechnungen zu schieben. Dazu gehört das Ausschöpfen möglichst langer Lieferantenkredite. Typisch ist auch das exzessive Jonglieren mit Zahlungseingängen und –abgängen, wobei versucht wird, zunächst die wichtigsten Zahlungsverpflichtungen zu bedienen.

Zahlungsverhalten

Folgende Fragen liefern Anhaltspunkte:

- Gibt es negative Äußerungen der Lieferanten zur Zahlungsmoral?
- Melden sich Lieferanten gehäuft mit Zahlungsaufforderungen oder Mahnungen?
- Gehen Mahnbescheide ein?
- Liefern die Lieferanten nur noch gegen Vorkasse oder gegen Barzahlung – holen Lieferanten sogar Waren wieder ab?
- Wird gegenüber den Kunden auf besonders schnelle Zahlung gedrängt? Werden den Kunden dafür sogar außergewöhnliche Preisnachlässe versprochen?
- Werden die Einkommen der Beschäftigten später als üblich überwiesen?

Checkpunkte

Das sind typische Hinweise auf ein ernstes Liquiditätsproblem. Und wenn sich Gerichtsvollzieher im Betrieb einfinden, dann ist dies zweifellos ein absolut akutes Alarmzeichen.

Sozialversicherungen
werden aktiv
bei säumigen
Arbeitgebern

2.2.3 Werden die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung noch gezahlt?

Die wenigsten Insolvenzanträge wurden in den letzten Jahren von den insolventen Unternehmen selbst gestellt. Auch die auf ihr Geld wartenden Kreditgeber, Lieferanten oder Beschäftigten stellen selten Insolvenzantrag. Geschätzte 70 Prozent der Insolvenzanträge werden von den Sozialversicherungsträgern gestellt – und zwar, weil die Sozialversicherungsbeiträge ausblieben. Deshalb ist es so wichtig, bei einem Insolvenzverdacht gegenüber seinem Arbeitgeber auch zu überprüfen, ob der noch pünktlich die erforderlichen Sozialversicherungsbeiträge zahlt.

Zu den Sozialversicherungsbeiträgen gehören die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Renten- und Arbeitslosenversicherung. All diese Beiträge sind vom Arbeitgeber zunächst komplett an die jeweilige Krankenkasse zu überweisen. Die Krankenkasse leitet dann die Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung an die Landesversicherungsanstalt (LVA) bzw. an die Bundesagentur für Arbeit (BfA) weiter.

Wie kann man überprüfen, ob der Arbeitgeber seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ordnungsgemäß leistet? Einen Auskunftsanspruch der Beschäftigten gegenüber der Krankenkasse gibt es nicht. Auskünfte über das Zahlungsverhalten des Arbeitgebers fallen für die Krankenkasse unter den Datenschutz. Betriebsrat bzw. Beschäftigte sollten sich also im Zweifelsfall direkt vom Arbeitgeber stichhaltige Zahlungsbelege vorlegen lassen.

Übrigens bleiben die Arbeitnehmer grundsätzlich im Krankenversicherungsschutz, auch wenn der Arbeitgeber die Krankenkassenbeiträge nicht abgeführt hat.

2.2.4 Weitere betriebliche Anzeichen für Insolvenzgefahr

Dass es im Betrieb nicht rund läuft und auf Dauer so nicht gutgehen kann, fühlen die Beschäftigten oft sehr genau. Zu den längerfristigen Anzeichen gehören beispielsweise fehlende Innovationen und die Überalterung der Produktionsanlagen. Dies zeugt vom Substanzverzehr im Betrieb. Eine zu geringe Auslastung des Betriebes kann von den Beschäftigten auch leicht bemerkt werden. Auftrags- und Absatzeinbrüche bleiben nicht verborgen. Wenn Beschäftigten der Stundenabbau per Freizeitausgleich nahegelegt wird, kann das auf miese Geschäftserwartungen zurückgehen. Und wenn erst viele Leistungs- und Funktionsträger überraschend das Unternehmen verlassen, dann haben sie womöglich ihr qualifiziertes Urteil über die weitere betriebliche Entwicklung gefällt.

2.3 Zusammenfassung

Zusammenfassung
Insolvenzanzeichen

Für eine drohende Insolvenz kann es ein ganzes Spektrum an Anzeichen geben. Viele Frühwarnansätze und Analysemethoden sind nur etwas für Spezialisten. Nicht zu unterschätzen ist jedoch, dass auch normale Beschäftigte ohne tieferen Einblick in die Buchhaltung und die Geschäftsvorgänge wahrnehmen können, ob es im Betrieb Anzeichen einer Insolvenzgefahr gibt.

Dass es im Betrieb nicht rund läuft und auf Dauer so nicht gutgehen kann, fühlen die Beschäftigten oft sehr genau. Letztendlich Gewissheit wird es geben, wenn tatsächlich ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wurde.

3 Das Insolvenzverfahren

Teufelskreis mit Ende: Liquidation

Der rechtliche Ablauf von Insolvenzverfahren erstreckt sich oft über Jahre. Bislang führten leider allzu viele Verfahren zur Liquidation, also Abwicklung des insolventen Unternehmens. Entsprechend scheuen sich Unternehmer vor Insolvenzverfahren. Das ist ein Teufelskreis, denn wenn das Insolvenzverfahren nach langem Zögern dann doch eröffnet werden muss, sind regelmäßig alle Reserven aufgebraucht und es bleibt tatsächlich nur noch die Liquidation.

Neues Insolvenzrecht

Mit der Novellierung des Insolvenzrechts von 2012 wurden bessere rechtliche Möglichkeiten zur Fortführung und Gesundung insolventer Unternehmen geschaffen. Auch für Arbeitnehmer(vertreter) gibt es neue wichtige Einflussmöglichkeiten. Sie haben beispielsweise Mitsprachemöglichkeiten bei der Auswahl des Insolvenzverwalters.

! Insolvenzantrag ist nicht schon die Eröffnung des Insolvenzverfahrens!

Wichtig: Der Insolvenzantrag ist noch nicht die Eröffnung des „eigentlichen“ Insolvenzverfahrens. Zwischen dem Insolvenzantrag und der Entscheidung des Gerichts, ob tatsächlich ein Insolvenzverfahren eröffnet wird, vergeht einige Zeit.

3.1 Vorphase eines Insolvenzverfahrens

3.1.1 Insolvenzvorbereitung und Vorklärung bei Gericht

professionell: früh aktiv werden

Wenn ein insolvenzreifes Unternehmen professionell vorgeht, wartet es nicht erst auf den vollständigen Zusammenbruch der Zahlungsfähigkeit und den Insolvenzantrag durch seine Gläubiger³. Besser, ein insolvenzbedrohtes Unternehmen gestaltet die Einleitung des Insolvenzverfahrens aktiv selber. Damit steigen die Chancen auf Fortführung. Dazu zieht das Unternehmen frühzeitig Insolvenzexperten hinzu und arbeitet schon in Vorbereitung zum Insolvenzantrag stichhaltige Insolvenz- bzw. Sanierungspläne aus, die dem Gericht zur Vorprüfung vorgelegt werden. Günstig ist es also, wenn das Unternehmen selbst einen Insolvenzantrag stellt und damit einem möglichen Insolvenzantrag seiner Gläubiger zuvorkommt.

Schlüsselgremien bilden und besetzen

Wichtige Gremien des Insolvenzverfahrens können schon vor dem eigentlichen Insolvenzantrag vorbereitet und personell zusammengestellt werden – insbesondere gilt das für den sogenann-

³ Als Gläubiger werden diejenigen bezeichnet, denen ein Unternehmen Geld schuldet. Das Unternehmen, das anderen Geld schuldet, bezeichnet man als Schuldner.

ten präsumtiven Gläubigerausschuss. Der Gläubigerausschuss hat generell wichtige Überwachungsfunktionen und Einflussmöglichkeiten. Dem Gläubigerausschuss soll auch ein Arbeitnehmervertreter angehören. (Darauf gehen wir gleich noch näher ein, siehe 3.1.7)

Der Betriebsrat sollte unbedingt darauf achten, dass er über etwaige Insolvenzvorbereitungen und Sanierungsplanungen informiert ist, damit er sich an den richtigen Stellen einbringen kann.

3.1.2 Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens

Ein Antrag für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist an das zuständige Amtsgericht zu stellen, das als Insolvenzgericht fungiert. Die Liste kann man über das Internet-Justizportal des Bundes und der Länder einsehen (www.insolvenzbekanntmachungen.de). Dort ist auch kostenfrei in Erfahrung zu bringen, welche Insolvenzanträge eingegangen sind. Diese amtlichen Online-Veröffentlichungen sind tagesaktuell.

Insolvenzanträge
öffentlich

Gestellt werden Insolvenzanträge entweder von Unternehmensvertretern selbst (Eigenantrag) oder von Gläubigern. Zu den Gläubigern zählen auch die Beschäftigten, wenn das Entgelt oder sonstige Zahlungen ausbleiben, die nicht vom Insolvenzausfallgeld der Bundesagentur für Arbeit abgedeckt sind. Der Betriebsrat ist im Normalfall kein Gläubiger und damit nicht antragsberechtigt.

wer stellt
Insolvenzantrag?

Gern stellt es manche Geschäftsführung gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft so dar, als ob es in ihrem freien Ermessen stünde, ob und wann Insolvenzantrag gestellt würde. Das hat dann mehr mit Druckpsychologie und Verhandlungstaktik im Zuge von Verzichtsforderungen gegenüber der Belegschaft zu tun als mit dem Insolvenzrecht. Der Schuldner selbst, also das Unternehmen mit Zahlungsschwierigkeiten, hat strenge Vorgaben zu beachten und *muss* in den meisten Fällen Antrag stellen und zwar in einer Frist von 3 Wochen, wenn Insolvenzgründe vorliegen.

Machtspiel?

Wollen Arbeitnehmer einen Insolvenzantrag für das Unternehmen stellen, sollten sie gegenüber dem Gericht möglichst stichhaltig die Insolvenz des Unternehmens darlegen. Dazu sollte belegt werden, dass das Unternehmen seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommt und was man schon (vergeblich) unternommen hat, das Unternehmen zum Begleichen der offenen Forderungen zu veranlassen.

Arbeitnehmer-
Antrag

Ergänzend zu schriftlichen Unterlagen gibt es die Möglichkeit, in der Anhörung zur Antragsstellung weitere Angaben mündlich einzubringen. Der Anhörungsbogen wird dem Antrag beigelegt. Bei der eidesstattlichen Versicherung sollte man keine nebulösen Anschuldigungen anbringen, sondern sich auf die sachliche Tatsachenäußerung beschränken, um sich im weiteren juristischen Verfahren nicht selbst in Schwierigkeiten zu bringen.

Es gibt keine pauschale Empfehlung dazu, ob Arbeitnehmer bei Gericht gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Insolvenzantrag stellen sollten oder nicht.

**Betriebsrat und
Gewerkschaft
konsultieren**

Vor der Entscheidung, ob Arbeitnehmer einen Insolvenzantrag für ihr Unternehmen einreichen, sollte unbedingt Kontakt mit dem Betriebsrat und der Gewerkschaft gesucht werden.

3.1.3 Erste Prüfung, Anhörung, Ermittlung durch das Gericht

**Gericht wird nur
auf Antrag tätig**

Geht ein Insolvenzantrag bei Gericht ein, wird er geprüft. Das Gericht gibt dem Unternehmen Gelegenheit zur Anhörung und stellt erste Ermittlungen an, um ein Bild von der Sachlage zu gewinnen. Dazu gehört das Einholen von Auskünften beim zuständigen Gerichtsvollzieher und beim Schuldnerverzeichnis des Amtsgerichts.

Zur näheren Klärung der wirtschaftlichen Sachverhalte und für eine geordnete Übersicht über die Vermögensverhältnisse beauftragt das Gericht in der Regel zunächst einen Sachverständigen. Der macht sich ein Bild vor Ort, nimmt Einblick in die Geschäftsunterlagen und erstellt ein Gutachten.

3.1.4 Gerichtliche Verfügung von Sicherungsmaßnahmen

**unverzügliche
Sicherungsmaßnahmen**

Zumeist werden bei Eingang eines Insolvenzantrages vom Gericht unverzüglich Sicherungsmaßnahmen verfügt, damit nicht unkontrolliert Geld aus dem Unternehmen abfließt und alle Gläubiger gleichermaßen zu ihrem Recht kommen können.

Übliche Sicherungsmaßnahmen sind der Veräußerungs- und Verwertungsstopp betrieblicher Gegenstände und das Untersagen oder einstweilige Einstellen anderweitiger Zwangsvollstreckungsmaßnahmen gegenüber dem Unternehmen.

3.1.5 Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters

**Insolvenzverwalter
„stark / schwach“**

Üblicherweise setzt das Gericht beim Eingang eines Insolvenzantrages zunächst einen vorläufigen Insolvenzverwalter ein. Das dient der Gewährleistung der Sicherungsmaßnahmen. Der vorläufige Insolvenzverwalter kann mit unterschiedlichen Befugnissen ausgestattet werden:

- **„Schwacher“ Insolvenzverwalter:**
Aufsichtsfunktion gegenüber der Geschäftsführung (Regelfall)
- **„Starker“ Insolvenzverwalter:**
Ablösung der bisherigen Geschäftsführung (selten)

Eine der ersten Aufgaben des vorläufigen Insolvenzverwalters ist die genaue Bestandsaufnahme der Vermögensverhältnisse des Unternehmens. Erst auf dieser Grundlage kann das Gericht entscheiden, ob ein förmliches Insolvenzverfahren eröffnet werden soll und ob das Unternehmen über genug Vermögensmasse verfügt, um die Verfahrenskosten zu tragen.

**Aufgaben
Insolvenzverwalter**

Das Gericht bestellt den vorläufigen Insolvenzverwalter und bestimmt per Beschluss dessen Befugnisse. Seit 2012 ist das Gericht aber nicht mehr ganz frei in der Auswahl des Insolvenzverwalters. Schlägt der vorläufige Gläubigerausschuss dem Gericht einen bestimmten Insolvenzverwalter einstimmig vor, dann ist dieser Vorschlag für das Gericht weitgehend bindend. Über diesen Weg haben auch Arbeitnehmervertreter einen Einfluss auf die Wahl des Insolvenzverwalters (mehr dazu unter „3.1.7 vorläufiger Gläubigerausschuss“).

**Einfluss
Gläubigerausschuss**

3.1.6 Sonderfall Eigenverwaltung und Sachwalter

Hat das Unternehmen Antrag auf sogenannte Eigenverwaltung gestellt und stimmt das Gericht dem zu, so wird kein Insolvenzverwalter bestellt, sondern ein sogenannter Sachwalter. Der Sachwalter überwacht die Unternehmensleitung im weiteren Verfahren und hat selbst keine geschäftsführenden Vollmachten. Zur Eigenverwaltung kann es aber nur kommen, wenn fundierte und verbindliche Sanierungspläne vorliegen.

**Sachwalter begleitet
Eigenverwaltung**

3.1.7 Vorläufiger Gläubigerausschuss als Überwachungsorgan

Im Regelfall wird als eine der ersten Maßnahmen vom Gericht ein vorläufiger Gläubigerausschuss gebildet. Wenn es dem Gericht vorgeschlagen wird, dann kann ein Gläubigerausschuss auch schon vor dem förmlichen Insolvenzantrag gebildet werden. In diesem Fall spricht man von einem präsumtiven Gläubigerausschuss.

**vorläufiger
Gläubigerausschuss**

Mitglied im Gläubigerausschuss soll nach dem Gesetz auch ein Arbeitnehmervertreter sein. Der Gläubigerausschuss unterstützt und überwacht die Arbeit des Insolvenzverwalters. Das Gremium kann im Grundsatz bestimmen, welche Person zum vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt wird! Das ist eine überaus wichtige Einflussmöglichkeit. Der vorläufige Insolvenzverwalter ist die zentrale Figur für das weitere Verfahren.

Das Gericht muss nicht in jedem Fall einen vorläufigen Gläubigerausschuss bestellen. Es kann dies tun, wenn dem Gericht Personen genannt werden, die für einen Gläubigerausschuss in Frage kommen und deren Einverständnis vorliegt.

Das Gericht muss generell einen vorläufigen Gläubigerausschuss bestellen, wenn das Unternehmen bestimmte Größenmerkmale erfüllt. Gemäß § 22a Absatz 1 InsO müssen im vorangegangenen Geschäftsjahr zwei dieser drei Merkmale erfüllt gewesen sein:

**Bedingungen für
Bildung**

- mindestens 4,84 Mio. Euro Bilanzsumme (nach Abzug eines auf der Aktivseite ausgewiesenen negativen Eigenkapitals (im Sinne des § 268 Absatz 3 HGB))
- mindestens 9,68 Mio. Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag
- im Jahresdurchschnitt mindestens fünfzig Arbeitnehmer

Arbeitnehmer-Initiative wichtig

Wichtig: Wenn diese Größenkriterien nicht erfüllt sind, dann sollten die Arbeitnehmervertreter durch eigene Initiative bei Gericht dafür sorgen, dass trotzdem ein vorläufiger Gläubigerausschuss gebildet wird.

Arbeitnehmervertretung

Das Gesetz sagt ausdrücklich, dass Vertreter der Arbeitnehmer dem Gremium angehören sollen. Das Gesetz bestimmt außerdem, dass auch Personen zum Mitglied bestellt werden können, die keine Gläubiger des Unternehmens sind. Das bedeutet, dass beispielsweise Gewerkschaftsvertreter in das Gremium bestellt werden können, die über Erfahrung mit Insolvenzverfahren und der Auswahl von Insolvenzverwaltern verfügen.

Vorbereitungen

Es ist also den Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat dringend zu empfehlen, sich unverzüglich um eigene Kandidaten für den vorläufigen Gläubigerausschuss zu kümmern und einen Vorschlag bei Gericht zu platzieren. Am besten, man wartet nicht erst, sondern hat schon einen konkreten Vorschlag samt schriftlicher Einverständniserklärung der betreffenden Person parat. Und die betreffende Person sollte mit einer schriftlichen Vertretungsvollmacht durch die Kolleginnen und Kollegen ausgestattet werden. Man kann also schon im Vorfeld einer drohenden Unternehmensinsolvenz wichtige Vorbereitungen treffen!

3.2 Gerichtsbeschluss zum Insolvenzantrag: Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens oder Abweisung des Antrags

Gerichtsentscheidung zum Insolvenzantrag

Erst einige Wochen und Monate nach Antragseingang hat das Gericht eine ausreichende Grundlage um zu beschließen, ob der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens angenommen oder abgewiesen wird.

Abweisung

Abgewiesen werden Anträge insbesondere dann, wenn die verfügbaren Werte im Unternehmen voraussichtlich nicht ausreichen, die Gerichts- und Verfahrenskosten zu decken. Das passiert in vielen Fällen: Das Unternehmen ist zwar insolvent, aber ein Insolvenzverfahren wird trotzdem nicht eröffnet. Wichtig für Arbeitnehmer, die Insolvenzantrag für ihr Unternehmen gestellt haben: Wird der Antrag abgewiesen, so hat grundsätzlich der Antragsteller die bis dahin aufgelaufenen Gerichts- und Gutachterkosten zu tragen.

was dann noch bleibt

Wird ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens vom Gericht abgewiesen, dann bleibt den verschiedenen Gläubigern nur das rechtliche Mittel der Pfändung bzw. Zwangsvollstreckung. Aber damit dürfte dann in aller Regel kaum etwas zu holen sein.

3.3 Überblick zu den Varianten von Insolvenzverfahren

Wie wir zuvor ausgeführt haben, bedeutet der Insolvenzantrag nicht schon die Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Zunächst wird geprüft und ermittelt. Erst wenn das Insolvenzgericht einen Eröffnungsbeschluss gefasst hat, beginnt das eigentliche Insolvenzverfahren. Das novellierte Insolvenzrecht bietet mehrere Varianten für den Ablauf der Verfahren.

Gerichtsbeschluss
zur
Verfahrenseröffnung

- **Regelverfahren**

Einsetzung eines Insolvenzverwalters zur Verwaltung, Vermehrung und Verwertung des Unternehmensvermögens. Das Regelverfahren führt häufig zur Liquidation des insolventen Unternehmens. Trotzdem dauert es in der Regel Jahre, bis alle Rechtsangelegenheiten ausgefochten sind. Auch wenn das Regelverfahren häufig auf die Abwicklung des insolventen Unternehmens hinausläuft – der Insolvenzverwalter wird bis zuletzt intensiv Ausschau nach neuen Kapitalgebern halten (siehe übertragende Sanierung).

Regelverfahren:
führt häufig zur
Liquidation

- **Übertragende Sanierung (auch übertragene Sanierung)**

Finden sich Kapitalgeber bzw. Investoren, die das insolvente Unternehmen als neuer Eigentümer in Teilen oder ganz übernehmen, handelt es sich um eine übertragende Sanierung. Damit endet das Insolvenzverfahren für den übertragenen Betrieb(steil). Der Inhaberwechsel kann unter die Schutzvorschriften für Betriebsübergänge gemäß § 613a BGB fallen.

Übertragende Sanierung:
rettende Investoren...

- **Insolvenzplanverfahren**

Auf Initiative des Insolvenzverwalters, der Gläubiger oder des schuldnerischen Unternehmens selbst kann ein Insolvenzplanverfahren beantragt werden. Ziel ist im Idealfall die Sanierung und Fortführung des Unternehmens und die Aufhebung des Insolvenzverfahrens. Das Insolvenzplanverfahren ist eine Möglichkeit zu einem außergerichtlichen Vergleich mit den Gläubigern zur Befriedigung ihrer Forderungen. Bei der Einigung auf einen Insolvenzplan muss man nicht auf die langwierigen Klärungsprozesse des normalen Regelverfahrens warten. Das mag ein Vorteil für die Gläubiger und den Schuldner sein. Der Nachteil kann aber für die Beschäftigten des insolventen Unternehmens sein, dass ein Insolvenzplan durchaus auf eine schnelle Abwicklung des Unternehmens abzielen kann. Bislang werden die Möglichkeiten des Insolvenzplanverfahrens jedoch insgesamt kaum genutzt - leider auch nicht die der Fortführung. Zudem scheiterten viele Insolvenzpläne im Verlauf der Umsetzungsversuche. Dann greift wieder das Regelverfahren.

Insolvenzplan
(Vergleich der
Gläubiger)
bedeutet im Idealfall
Sanierung

- **Eigenverwaltung**

Insolvenzrechtler wünschen sich, dass die Eigenverwaltung zum Regelfall für Insolvenzverfahren wird. In der Eigenverwaltung behält die bisherige Leitung weitgehend die Verfügungsbefugnisse über das Unternehmen. Die Eigenverwaltung ist an bestimmte Bedingungen geknüpft und muss vom Gericht bestätigt werden. Eigenverwaltung setzt ein sehr sachkundiges und aktives Sanierungsmanagement durch die Leitungsorgane des Unternehmens voraus. Ohne Hinzuziehung von Insolvenz- und Sanierungsexperten von außen wird dies selten gelingen. Der Eigenverwaltung kann auch ein Insolvenzplan zugrunde gelegt werden.

Eigenverwaltung:
Sanierung in
Eigenregie,
mit oder ohne
Insolvenzplan

**Schutzschirm:
Zugriff der Gläubiger
aufgeschoben**

- **Schutzschirm**

Überschuldete Unternehmen und Unternehmen, denen die Zahlungsunfähigkeit droht (aber noch nicht eingetreten ist) können vom Insolvenzgericht unter einen Schutzschirm gestellt werden: Für maximal 3 Monate sind sie dann vor Zugriff der Gläubiger geschützt. Diese Atempause wird dem Unternehmen gewährt, um mit den verschiedenen Gläubigern einen außergerichtlichen Vergleich und möglichst ein Sanierungsabkommen aushandeln zu können.

Die eben dargestellten Varianten von Insolvenzverfahren sind kein Entweder-oder. Es kann im Verfahrensverlauf zu Änderungsbeschlüssen und Mischformen kommen.

3.4 Erläuterungen zu den Varianten eines Insolvenzverfahrens

3.4.1 Regelverfahren

Insolvenzverwalter

Im Regelfall enthält der gerichtliche Beschluss zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens die Bestellung eines Insolvenzverwalters. Das ist dann oft diejenige Person, die auch schon vorläufiger Insolvenzverwalter war. Das Gericht kann sich aber für eine andere Person entscheiden und ist dabei nicht mehr an Vorschläge des vorläufigen Gläubigerausschusses gebunden. Entscheidet sich das Gericht für eine andere Person, dann muss sie dies im Eröffnungsbeschluss des Insolvenzverfahrens begründen. Zentrale Aufgabe des Insolvenzverwalters ist die Verwertung der Insolvenzmasse nach den Vorgaben der Gläubigerversammlung.

Gläubigerausschuss

Der Gläubigerausschuss hat zur Aufgabe, den Insolvenzverwalter bei seiner Geschäftsführung zu unterstützen und zu überwachen. Der Insolvenzverwalter muss bei größeren Entscheidungen die Zustimmung des Gläubigerausschusses einholen. Abstimmungen im Gläubigerausschuss erfolgen nach Köpfen, nicht nach Forderungsgewicht. In der Regel wird das Gericht schon vor der Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens einen vorläufigen Gläubigerausschuss bestellt haben. Ist dies der Fall, dann wird jetzt neu entschieden, ob der Gläubigerausschuss beibehalten werden soll und mit welchen Personen er besetzt ist. Die Entscheidung darüber liegt nun nicht mehr bei Gericht, sondern bei der Gläubigerversammlung.

**Gläubiger-
versammlung**

Die Gläubigerversammlung wird vom Gericht nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens einberufen. Teilnahmeberechtigt sind im Grundsatz alle Gläubiger, der Insolvenzverwalter, die Mitglieder des Gläubigerausschusses sowie der Schuldner. Die Gläubigerversammlung wird vom Insolvenzgericht geleitet. Ihre Aufgabe ist die gemeinsame Wahrnehmung der Gläubigerinteressen. Darunter fällt auch die Entscheidung zur Einsetzung und Besetzung des Gläubigerausschusses. Zu den zentralen Entscheidungen gehört, ob das schuldnerische Unternehmen stillgelegt oder fortgeführt wird. Die Stimmrechte und -gewichtungen in der Gläubigerversammlung richten sich im Wesentlichen nach den jeweiligen Forderungshöhen der Mitglieder. Der gerichtliche Eröffnungsbeschluss bestimmt zwei wichtige Termine für die Gläubigerversammlung: einen sogenannten Berichtstermin und einen Prüfungstermin. Die Einladung der

Teilnehmer erfolgt jeweils anhand des Gläubigerverzeichnisses und per öffentlicher Bekanntmachung (www.insolvenzbekanntmachungen.de). Teilnahmeberechtigt an der Gläubigerversammlung sind alle Gläubiger.

Im Berichtstermin erstattet der Insolvenzverwalter gegenüber der Gläubigerversammlung Bericht über den Zustand des Unternehmens. Der Insolvenzverwalter liefert auch seine Einschätzung dazu, ob das Unternehmen sinnvollerweise fortführungsfähig ist oder ob eine teilweise oder vollständige Liquidation vorgenommen werden sollte. Der Insolvenzverwalter hat auch darzulegen, welche Möglichkeiten für einen Insolvenzplan bestehen und „welche Auswirkungen jeweils für die Befriedung der Gläubiger eintreten würden“ (§ 156 InsO).

Berichtstermin

Betriebsrat und ggfs. der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten haben das Recht zur Stellungnahme.

BR-Recht zur Stellungnahme

Die Entscheidung zur Fortführung oder Liquidation liegt nicht beim Insolvenzverwalter, sondern bei der Gläubigerversammlung. Moderiert wird die Gläubigerversammlung übrigens von einem Rechtspfleger des Insolvenzgerichts. Dieser Berichtstermin ist die entscheidende Weichenstellung für die Zukunft des Unternehmens. Die zum Berichtstermin zusammengekommene Gläubigerversammlung kann den Insolvenzverwalter beauftragen, einen Sanierungsplan bzw. Insolvenzplan auszuarbeiten.

existenzielle Entscheidung

Spätestens bis zum sogenannten Prüfungstermin, dem nächsten wichtigen Meilenstein, hat der Insolvenzverwalter einige Arbeit zu leisten.

Unter anderem muss der Insolvenzverwalter schnell ein sogenanntes Masseverzeichnis erstellen, also eine Vermögensübersicht des Unternehmens. Eigentlich sollen alle Gläubiger mit ihren Forderungen gleich behandelt werden. Aber manche Gläubigerforderungen sind besonders gesichert. Das ist beispielsweise der Fall bei Grundschulden bzw. Hypotheken auf Grundstücken, die im Grundbuch eingetragen sind. Solche Vermögenspositionen unterliegen der sogenannten Absonderung von der Insolvenzmasse.

Masseverzeichnis

Neben dem Masseverzeichnis erstellt der Insolvenzverwalter auch ein Verzeichnis der Gläubiger, die ihre Forderungen beim Insolvenzverwalter angemeldet haben. Diese Liste enthält Informationen zu den jeweiligen Forderungen und etwaigen Aufrechnungsmöglichkeiten mit Gegenforderungen sowie etwaige Absonderungsrechte.

Gläubigerverzeichnis

Daneben gibt es noch die sogenannte Insolvenztabelle, die amtliche Liste, in der die Insolvenzforderungen gesammelt werden. Für die Anmeldung von Insolvenzforderungen gibt es Fristen. Der gerichtliche Eröffnungsbeschluss zum Insolvenzverfahren gibt Auskunft über die jeweils verfügte Frist. Zwar kann man im Grundsatz auch Forderungen nach Ablauf dieser Frist nachmelden, aber dann können Bearbeitungsgebühren anfallen. Arbeitnehmer mit offenen Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber sollten möglichst detailliert ihre offenen Forderungen aufführen und belegen.

Insolvenzforderungen und Insolvenztabelle

Prüfungstermin Im sogenannten Prüfungstermin, einem zweiten wichtigen Verfahrensschritt neben dem Berichtstermin, befasst sich die Gläubigerversammlung mit den eingegangenen Insolvenzforderungen.

geringe Aussichten für Insolvenzforderungen Insolvenzforderungen der Gläubiger gegenüber dem schuldnerischen Unternehmen sind ein rechtlich umfangreiches Thema, aber eine für Arbeitnehmer letztlich unergiebigere Angelegenheit. Sehr oft gibt es gar kein Geld, weil schon die Verfahrenskosten die gesamte Vermögensrestmasse des insolventen Unternehmens aufzehren und zuerst bedient werden.

Notbetrieb Der Insolvenzverwalter versucht, den Betrieb auf minimale Kosten und maximalen Erlös zu trimmen. Das ist eigentlich die Grundorientierung jedes Geschäftsbetriebes, aber angesichts einer Insolvenz wird zu besonders radikalen Notfallmaßnahmen gegriffen.

Liquidation ist leider Regelfall Leider laufen die meisten „normalen“ Regelverfahren auf eine Liquidation hinaus. Den Insolvenzverwaltern ist dies in den letzten Jahren der naheliegende Weg gewesen. Die Unternehmensliquidation ist natürlich für die betroffenen Arbeitsplätze der ungünstigste Ausgang eines Insolvenzverfahrens. Aber auch für die anderen Gläubigergruppen ist eine Liquidation kein erfreuliches Ergebnis. Die Chancen auf Befriedigung ihrer Ansprüche sind gering und sehr oft gehen die Gläubiger ganz leer aus.

langwieriges rechtliches Prozedere Paradoxerweise dauern die insolvenzrechtlichen Abwicklungsverfahren bei einer Liquidation in der Regel länger als beim Fortführungsversuch. Das liegt daran, dass im Falle einer Liquidation das volle Programm rechtlicher Zuteilungsverfahren und -streitigkeiten förmlich durchlaufen werden muss. Im Falle einer Fortführung gibt es hingegen außergerichtliche Einigungen in der Gläubigerversammlung, beispielsweise einen Insolvenzplan mit freiwilligem Schuldenschnitt, um den gesunden Kern des Unternehmens zu stabilisieren.

Erfreulicherweise gibt es mittlerweile im Insolvenzrecht noch Alternativen zu dem eben beschriebenen Regelverfahren, dem bisherigen Standardfall einer Unternehmensinsolvenz.

3.4.2 Übertragende Sanierung

übertragene Sanierung, rettender Investor Insolvenzverwalter suchen praktisch durchgängig bis zuletzt im Verlauf eines Insolvenzverfahrens nach stützenden Kreditgebern oder rettenden Investoren, die das insolvente Unternehmen in Teilen oder möglichst insgesamt übernehmen. Natürlich ruht die ganze Hoffnung aller Beteiligten darauf, einen neuen finanzstarken Eigentümer gewinnen zu können.

Bangen bis zuletzt Es ist immer wieder extrem enttäuschend für die Beschäftigten insolventer Unternehmen, wenn der rettende Investor dann doch in letzter Minute abspringt. Leider gilt der Spruch: so lange nicht alles verhandelt ist, ist nichts verhandelt.

Kommt es zu einer übertragenen Sanierung, übernimmt also ein neuer Eigentümer das Unternehmen ganz oder in Teilen, so übernimmt er prinzipiell auch alle daran geknüpften Rechtsverbindlichkeiten. Darunter fallen auch die Vertragsbeziehungen zu den bisherigen Beschäftigten. Die Arbeitsverträge enden also nicht mit einer Insolvenz und erst recht nicht mit der Übernahme durch neue Eigentümer.

Neue Eigentümer übernehmen viele Pflichten

Rechtlich kann es sich bei der übertragenden Sanierung um einen Betriebsübergang gemäß § 613a BGB handeln. Der Inhaberwechsel als solcher begründet keine Kündigungen. Außerdem beinhaltet ein Betriebsübergang einen gewissen Bestandschutz für arbeits- und tarifvertragliche Regelungen sowie Betriebsvereinbarungen. Betriebsübergänge nach § 613a BGB sind kein insolvenzspezifisches Thema und wir haben hier nicht den Raum, um detailliert darauf einzugehen.

Betriebsübergang § 613a BGB

3.4.3 Insolvenzplanverfahren

Das Insolvenzplanverfahren besteht als rechtliche Möglichkeit schon länger. Leider ist dieser Fall in der Insolvenzpraxis bislang ein Sonderfall geblieben: Nur sehr wenige Unternehmensinsolvenzen gehen den Weg des Insolvenzplanverfahrens.

seltene Insolvenzplanverfahren

Beim Insolvenzplanverfahren geht es im Idealfall weniger um einen Insolvenzplan als vielmehr um einen Sanierungsplan unter der Aufsicht des Insolvenzverwalters. Solche Planverfahren verlangen einen Abstimmungs- und Verhandlungsprozess zwischen den verschiedenen Gläubigergruppen und dem schuldernischen Unternehmen. Der vom Insolvenzverwalter vorgelegte Plan muss von der Gläubigerversammlung angenommen werden. Das Insolvenzgericht muss den Plan bestätigen. Das wird es nur tun, wenn für das Unternehmen realistische Sanierungschancen aufgezeigt werden. Entsprechend stichhaltig und plausibel hat der entsprechende Sanierungsplan auszusehen, der dem Gericht zur Bestätigung vorgelegt wird. Kann das Gericht überzeugt werden, hebt es das Insolvenzverfahren auf und das Unternehmen kann sich an die Umsetzung des Insolvenzplanverfahrens machen. Leider scheitert die Umsetzung von Insolvenzplänen nicht selten nach einiger Zeit. In diesen Fällen greift dann wieder das oben beschriebene Regelverfahren.

Insolvenzplan ist idealerweise Sanierungsplan

Dazu kann es dann kommen, wenn der Insolvenzplan beispielsweise Planungsgrundlagen enthält, die sich so nicht als realisierbar erweisen. Das kann Vertragsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten betreffen oder die Entwicklung der Auftragslage. Ein Plan kann sich auch als unrealistisch und undurchführbar erweisen, wenn er den Abschluss eines bestimmten Interessenausgleichs und Sozialplans mit dem Betriebsrat oder eines Tarifvertrags mit der Gewerkschaft vorsieht. Den Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen darf ein Insolvenzplan zwar nach dem Gesetz nicht vorgreifen. Trotzdem kann man durch übergreifende Insolvenzpläne viel Druck auf die Arbeitnehmervertreter aufbauen und

sich nicht durch einseitige Insolvenzpläne vereinnahmen lassen

sie in eine Alles-oder-Nichts-Entscheidungsposition drängen. Deshalb ist darauf zu achten, dass die Arbeitnehmervertreter von ihrem Beratungsrecht bei der Erstellung des Insolvenzplanes aktiv Gebrauch machen.

Insolvenzplan kann auch schnelle Liquidierung beinhalten

Insolvenzplan bedeutet idealweise Sanierungsplan, wie zuvor beschrieben. Es gibt leider noch eine dunkle Seite von Insolvenzplänen für die Beschäftigten. Insolvenzpläne sind ein Instrument, mit den Gläubigern einen außergerichtlichen Vergleich zu erzielen. Das Gesetz gibt nicht zwingend vor, dass Insolvenzpläne auf eine Sanierung und Fortführung des Unternehmens abzielen müssen. Insolvenzpläne können prinzipiell also dafür genutzt werden, auch ohne langes rechtliches Prozedere die schnelle Liquidierung des Unternehmens zu realisieren.

Dass von den Möglichkeiten eines Insolvenzplanverfahrens bislang so wenig Gebrauch gemacht wurde, liegt am Zeitdruck und auch an der Komplexität dieser Aufgabe. Oft müssen hunderte Lieferanten in die Abstimmung einbezogen werden.

früh Weichen stellen für angemessenen Insolvenzplan

Die Gläubigerversammlung kann den Insolvenzverwalter damit beauftragen, einen Insolvenzplan auszuarbeiten. Der Insolvenzverwalter kann auch von sich aus den Weg des Insolvenzplanverfahrens vorschlagen. Aber ein anderer Ansatz ist vorzuziehen: Das insolvente Unternehmen sollte nicht erst auf die Bestellung eines Insolvenzverwalters, die Einberufung einer Gläubigerversammlung und alle damit verbundenen Entscheidungsstufen warten. Die Weichen für ein Insolvenzplanverfahren stellt man besser schon früher. Das geschieht, indem man im Unternehmen schon vor dem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens mit der Ausarbeitung beginnt. Damit hat man auch besser in der Hand, ob der Insolvenzplan auf eine Liquidierung oder Sanierung hinauslaufen soll.

Initiative vor Insolvenzantrag

Insolvenzpläne kann man dem Gericht schon zur Vorprüfung vorlegen, bevor ein Insolvenzantrag gestellt worden ist. Professionell angegangene Insolvenzplanverfahren setzen also schon sehr früh mit Eigeninitiative an. Man beginnt mit der Ausarbeitung schon möglichst lange vor dem Insolvenzantrag. Und auch der Insolvenzantrag selbst wird in diesem Fall besser nicht den Gläubigern überlassen, sondern der Unternehmer sollte zum Eigenantrag greifen. So ist am besten sichergestellt, dass keine Zeit im Vorfeld vergeudet wird und auch zu einem frühen Zeitpunkt der Startschuss für die konkrete Umsetzung des Insolvenzplans erfolgt.

Expertenhilfe

Ohne externe Hilfe, also ohne Experten von außen wird kaum ein insolvenzbedrohtes Unternehmen in der Lage sein, einen soliden und erfolgversprechenden Sanierungsplan auszuarbeiten. Natürlich ist das mit zusätzlichen Kosten verbunden. So scheuen viele Unternehmer diese Kostenbelastung und auch die Einflussnahme von außen.

BR muss darauf drängen

Es gibt jedoch eine Reihe von Fördermitteln und Unterstützungsmöglichkeiten von öffentlichen Stellen, Arbeitgeberorganisationen sowie auch den Gewerkschaften. Der Betriebsrat sollte mit entsprechendem Nachdruck auf die Ausschöpfung dieser Möglichkeiten dringen.

Der Betriebsrat und ggfs. der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten sind übrigens nicht berechtigt, einen Insolvenzplan bei Gericht einzureichen. Dies ist dem Verwalter und dem Schuldner selber vorbehalten. Immerhin kommt Betriebsrat und Sprecherausschuss eine beratende Funktion bei der Aufstellung des Insolvenzplans zu (§ 218 InsO).

**Arbeitnehmervertreter
ohne Antragsrecht,
aber mit
Beratungsfunktion**

Der dem Gericht vorgelegte Insolvenzplan wird auch an die Arbeitnehmervertretungen weitergeleitet, also an den Betriebsrat und den Sprecherausschuss der leitenden Angestellten. Mit in der Post dürfte jeweils auch ein Hinweis auf die Frist zum Einreichen von Stellungnahmen sein. Die Frist ist immer recht eng. Das Gesetz sieht maximal 2 Wochen vor. Um eine gehaltvolle Stellungnahme abgeben zu können, ist es also zu empfehlen, sich schon im Entstehungsprozess mit dem Insolvenzplan auseinanderzusetzen.

**knappe Frist
für Stellungnahme**

3.4.4 Eigenverwaltung

Eine weitere insolvenzrechtliche Möglichkeit zur Sanierung ist die sogenannte Eigenverwaltung. Bei der Eigenverwaltung handelt es sich um ein Verfahren, bei dem die bisherigen Leitungsorgane des Unternehmens weitgehend die Verfügungsgewalt behalten und die Sanierung in Eigenregie verfolgen.

**Eigenverwaltung
ohne Insolvenzverwalter**

Zwar ist naheliegend, die Eigenverwaltung mit einem Insolvenzplan zu verbinden. Dies ist aber insolvenzrechtlich nicht zwingend. Falls der Schuldner einen Insolvenzplan beantragt, dann muss dieser Insolvenzplan innerhalb einer Frist vorliegen. Das Gericht bestimmt die Frist, diese Frist beträgt laut § 270b InsO maximal 3 Monate.

**Eigenverwaltung
nicht zwingend
mit Insolvenzplan**

Statt eines Insolvenzverwalters wird der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand des insolventen Unternehmens ein sogenannter Sachwalter zur Seite gestellt. Dieser Sachwalter überwacht die Tätigkeit und die Entscheidungen der Leitungsorgane. Der Sachwalter berichtet an die Gläubiger und das Insolvenzgericht.

**Sachwalter
überwacht**

Die rechtlichen Hürden auf dem Weg zur Eigenverwaltung lagen früher höher. Jetzt reicht es dem Gericht im Wesentlichen schon, dass die Eigenverwaltung keine Nachteile für die Gläubiger erwarten lässt und die damit „angestrebte Sanierung nicht offensichtlich aussichtslos“ ist (§ 270f InsO). Außerdem verhindert es jetzt nicht mehr die Eigenverwaltung, wenn ein Gläubiger mit seinem Insolvenzantrag dem Eigenantrag des schuldnerischen Unternehmens zuvor gekommen ist. Früher hing dann die Möglichkeit der Eigenverwaltung von der Zustimmung des Gläubigers ab.

**niedrigere
Hürden**

Die Chance auf Eigenverwaltung in der Insolvenz mag der größte Vorteil für Unternehmer sein. Gleichzeitig dürfte dies aber auch der größte Nachteil auf dem Weg zur Sanierung sein. Strukturelle Neuanfänge sind eigentlich nicht von eben der Unternehmensleitung zu erwarten, die schon im wirtschaftlichen Niedergang des Unternehmens in der Verantwortung stand. Freilich

**Neuanfang
mit alter
Führungsriege?**

können auch solche Unternehmen in die Insolvenz rutschen, die eigentlich alles richtig gemacht haben. Aber in denjenigen Fällen, bei denen innerbetriebliche Fehlentwicklungen maßgeblich zur Insolvenz beitragen, wird wohl das Mittel der Eigenverwaltung keinen Neuanfang bringen.

3.4.5 Eigenverwaltung plus Schutzschirm

Schutzschirm

Das Schutzschirmverfahren ist eine Erweiterung des zuvor beschriebenen Insolvenzplanverfahrens und auch der Eigenverwaltung. Schutzschirm meint den Schutz des schuldnerischen Unternehmens vor dem Zugriff seiner Gläubiger (Zwangsvollstreckungsverfahren, Pfändungen).

Zweck

Der Gesetzgeber hofft, mit dem Schutzschirmprinzip angeschlagenen Unternehmen einen Spielraum zu verschaffen, wirtschaftliche Sanierungsmöglichkeiten auszuschöpfen, bevor insolvenzrechtliche Abwicklungsprozesse in Kraft treten. Auch wenn das Unternehmen zwar zunächst vor dem Zugriff der Gläubiger geschützt wird – letztlich geht es um eine Atempause, um mit den Gläubigern zur einvernehmlichen Abstimmung kommen zu können.

Bedingungen, Dauer

Ein solcher Schutzschirm kann gewährt werden, wenn ein Unternehmen überschuldet ist oder wenn seine Zahlungsunfähigkeit droht. Ist der Zustand der Zahlungsunfähigkeit schon eingetreten, dann steht dem Unternehmen rechtlich kein Schutzschirm zur Verfügung. Der Schutzschirm kann für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten gewährt werden.

3.5 Zusammenfassung

Zusammenfassung: „eigentliches“ Insolvenzverfahren im Überblick

Das eigentliche Insolvenzverfahren beginnt mit dem Beschluss des Gerichts, den Antrag auf Verfahrenseröffnung anzunehmen oder abzuweisen. Gerade in sachkundig eingeleiteten Insolvenzanträgen sind bis zu diesem Zeitpunkt allerdings schon eine ganze Reihe von Vorbereitungen getroffen worden: Unter Hochdruck und unter Hinzuziehung von Insolvenzexperten werden Insolvenzpläne bzw. Sanierungspläne ausgearbeitet und abgestimmt. Auch die Bildung und Besetzung wichtiger Gremien wird frühzeitig in die Wege geleitet (Gläubigerausschuss). Der Betriebsrat sollte sich aktiv einbringen und auf Augenhöhe bleiben.

Ziel des Unternehmens wird es sein, möglichst in Eigenverwaltung das Insolvenzverfahren zu durchlaufen. In diesem Fall werden den bisherigen Leitungsorganen im Unternehmen nicht die Befugnisse entzogen und auf einen Insolvenzverwalter übertragen. Stattdessen beaufsichtigt ein sogenannter Sachverwalter die Eigenverwaltung.

4 Wichtige Hinweise für Arbeitnehmer und Betriebsräte

Hier wichtige Hinweise, die im Zusammenhang mit einer möglichen Insolvenz des Arbeitgebers beachtet werden sollten. Natürlich ersetzt diese Zusammenstellung keine Rechtsberatung. In jedem Fall sollte man mit der NGG Kontakt aufnehmen und sich rechtlich intensiv beraten lassen.

4.1 Geltendmachung:

Wie schützt man sich davor, dass Entgeltansprüche verfallen?

Zahlt der Arbeitgeber das Entgelt der Beschäftigten nicht oder nur teilweise aus, kann es schnell dazu kommen, dass der rechtliche Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung verfällt. Das betrifft grundsätzlich auch Weihnachts-, Urlaubsgeld und ähnliche Jahressonderzahlungen. Dort setzt der Arbeitgeber besonders häufig mit Einschnitten an, wenn das Unternehmen in eine wirtschaftliche Notlage gerät.

Ansprüche
verfallen

Dass Entgeltansprüche verfallen, in der Regel schon nach drei Monaten, hat eigentlich nichts mit Insolvenzangelegenheiten zu tun. Vielmehr hat es mit den üblichen Ausschlussfristen zu tun, die in vielen Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zu finden sind. Bei der Gewerkschaft sind Musterformulare für die Geltendmachung (also die Aufrechterhaltung der Entgeltansprüche) erhältlich. Eine Geltendmachung ist aber nur wirksam, wenn sie fristgerecht gegenüber dem Arbeitgeber vorgebracht wird. Je nach dem, was die vertragliche Ausschlussklausel vorgibt, muss die Zahlung entweder angemahnt oder sogar eingeklagt werden, um eine Geltendmachung zu erreichen.

Ausschlussfristen

Bei einer Geltendmachung von Entgeltansprüchen sollte man sich nicht auf das Netto-Entgelt beschränken, sondern auch sonstige Entgeltbestandteile, also das Bruttoentgelt, sowie außerdem das Urlaubs-, Weihnachtsgeld usw. berücksichtigen. Zusätzlich besteht ab Überschreitung des Fälligkeitszeitpunktes Anspruch auf Zinsaufschlag.

brutto,
plus Zinsen

Die Geltendmachung ist eine individualrechtliche Angelegenheit der Beschäftigten. Der Betriebsrat kann also nicht für die Beschäftigten rechtlich tätig werden. Die NGG kann für Gewerkschaftsmitglieder in deren Auftrag Ansprüche gelten machen. Es ist unbedingt zu empfehlen, sich eng mit Betriebsrat und NGG abzustimmen.

In der Regel halten Betriebsräte zusammen mit der NGG entsprechende Formblätter vor, die von den Beschäftigten ausgefüllt und vom Betriebsrat gesammelt an den Arbeitgeber übergeben werden.

4.2 Wie können Beschäftigte ihre Entgeltansprüche rechtlich durchsetzen?

**Alternative:
Zwangsvollstreckung**

Wenn es darum geht, ausstehendes Entgelt vom Arbeitgeber erfolgreich einzufordern, dann gibt es für den Arbeitnehmer die Möglichkeit der Einzelzwangsvollstreckung.

Zu den rechtlichen Vorteilen einer Zwangsvollstreckung (z. B. auf der Grundlage eines Mahnverfahrens) gehört die relativ unmittelbare, einfache und billige Anspruchsdurchsetzung. Ein Nachteil bei der individuellen Durchsetzung von Ansprüchen ist die mögliche Konkurrenz mehrerer Pfändungsgläubiger. Und sollte es zur Insolvenz kommen, dann können Zwangsvollstreckungsmaßnahmen eingestellt oder nachträglich angefochten werden. Das ist die sogenannte Rückschlagsperre gemäß § 88 InsO.

**Insolvenzantrag
kann unergiebig sein**

Eine andere rechtliche Möglichkeit, Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, ist der Insolvenzantrag. Die Vorteile eines Insolvenzantrages liegen im Druckmittel zur Zahlung und es muss auch kein rechtlicher Titel zur Anspruchsdurchsetzung erworben werden (z. B. durch ein gerichtliches Urteil). Die Nachteile der Anspruchsdurchsetzung über einen Insolvenzantrag liegen unter anderem darin, dass im langwierigen Prüfungs- und Verteilungsverfahren nur Anspruch auf eine Quote (also Teilzahlung) besteht und die Quotenerwartung bei Insolvenzverfahren ohnehin sehr gering ist. Außerdem können auf den Antragssteller größere Verfahrens- und Gerichtskosten zukommen. In der Regel ist also Arbeitnehmern davon abzuraten, einen Insolvenzantrag für das Unternehmen zu stellen, um damit Zahlungsansprüche durchzusetzen. Welches Vorgehen im Einzelfall am sinnvollsten ist, hängt von den näheren Umständen ab. Arbeitnehmer sollten sich dazu in jedem Fall intensiv rechtlich beraten lassen.

4.3 Was tun, wenn die Krankenkasse die Zahlung von Beiträgen abmahnt?

Das kann passieren, wenn der Arbeitgeber die vom Gehalt einbehaltenen Versicherungsbeiträge für mindestens zwei Monate nicht an die Krankenkasse weitergeleitet hat. Dies betrifft allerdings nur Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versichert sind.

Unter Umständen ist es in diesem Fall notwendig, selbst ausstehende Versicherungsbeiträge nachzuzahlen, da sonst der Versicherungsschutz ruht (mit Ausnahme von Akuterkrankungen, Schwangerschaft oder Vorsorgeuntersuchungen –§ 16, Absatz 3a, Satz 2 SGB V).

4.4 Weiterarbeiten, wenn die Entgeltzahlungen stocken? Arbeitsverweigerung und Zurückbehaltungsrecht

**Arbeitsverweigerung
und Entgeltanspruch**

Kommt es beim Entgelt zum Zahlungsverzug des Arbeitgebers, dann können Arbeitnehmer nicht nur rechtliche Schritte einleiten, um ihr ausstehendes Entgelt einzufordern. Sie dürfen auch die Arbeit verweigern. Juristisch nennt man dies das Zurückbehaltungsrecht der Arbeit-

nehmer (§ 273 BGB). Das Zurückbehaltungsrecht schützt die Arbeitnehmer davor, ohne Vergütung arbeiten zu müssen. Sofern die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts berechtigt ist, entfällt der Entgeltanspruch dadurch nicht. Der Arbeitgeber muss also das Entgelt auch zahlen, wenn es durch die Arbeitsverweigerung für den Arbeitgeber zum Arbeitsausfall gekommen ist.

Ab wann kann man ein Zurückbehaltungsrecht ausüben, also die Arbeit verweigern? Theoretisch schon nach zwei Wochen Verzug bei der Zahlung der Monatsvergütung. Auf der rechtlich sicheren Seite dürfte man ab einem Rückstand von anderthalb bis zwei Monatsvergütungen sein.

**Arbeitsverweigerung:
Fristen und Bedingungen**

Nach dem Prinzip von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB dürfen Arbeitnehmer die Arbeit dann nicht verweigern, wenn

- die ausstehende Vergütung verhältnismäßig geringfügig ist,
- nur eine kurzfristige Zahlungsverzögerung zu erwarten ist,
- dem Arbeitgeber durch die Arbeitsverweigerung ein unverhältnismäßig hoher Schaden entstehen würde,
- die Vergütung auf andere Weise gesichert ist (der mögliche Anspruch auf Insolvenzgeld fällt nicht unter eine solche Sicherung).

Ob und wie die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts, also Arbeitsverweigerung, ein sinnvolles Mittel ist, muss im Einzelfall rechtlich geklärt werden. Ein Druckmittel gegenüber säumigen Arbeitgebern ist Arbeitsverweigerung allemal, insbesondere wenn dieses Zurückbehaltungsrecht kollektiv ausgeübt würde. Aber Vorsicht, die Durchsetzung individueller Ansprüche durch Arbeitsniederlegung ist nicht vom Streikrecht gedeckt. Deshalb sind eine Rechtsberatung und die enge Abstimmung mit der Gewerkschaft erforderlich.

4.5 Könnte bei ausbleibendem Entgelt eine fristlose Eigenkündigung sinnvoll sein?

Wenn der Arbeitgeber mit dem Entgelt im Zahlungsverzug ist, dann kann unter Umständen die fristlose Eigenkündigung seitens der Arbeitnehmer in Betracht kommen. Ein Zahlungsverzug wäre gemäß § 626 BGB ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Allerdings müsste ein erheblicher Zahlungsverzug vorliegen, also mindestens zwei Monatsentgelte. Und der Arbeitnehmer sollte nachweisen können, dass er es zumindest mit einer Abmahnung gegenüber dem Arbeitgeber versucht hat. Auch eine „fristlose“ Eigenkündigung braucht also einen zeitlichen Vorlauf. Gleichzeitig ist die enge Frist von zwei Wochen zu beachten, die dem Arbeitnehmer für die Kündigung gesetzt ist: „Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt“ (§ 626 Absatz 2 BGB).

**Voraussetzung
und Fristen**

Es sind also die genauen rechtlichen Voraussetzungen zu beachten, wenn Arbeitnehmer angesichts der Insolvenz des Arbeitgebers eine Eigenkündigung erwägen. Genauso sind die möglichen Konsequenzen einer fristlosen Eigenkündigung zu beachten.

Es hört sich zunächst bequem für zahlungsstarke Arbeitgeber an, unzufriedene Arbeitnehmer durch deren fristlose Eigenkündigung loswerden zu können und weitere Personalkosten zu sparen.

Verfrühungs- schaden

Allerdings besteht die Haftung des Arbeitgebers bezüglich Schadenersatz. Konkret geht es hier um den sogenannten Verfrühungsschaden, das heißt die Kompensation der dem Arbeitnehmer entstandenen Nachteile durch die berechtigte fristlose Eigenkündigung. Es geht also um so etwas wie eine Abfindung.

Die Eigenkündigung sollte man selbstverständlich nicht ohne Rechtsberatung anpacken. Geht es nur um mehr Nachdruck und eine Handhabe beim ausstehenden Entgelt, dann sollten zunächst die anderen Möglichkeiten geprüft werden, insbesondere Geltendmachung und Zurückbehaltungsrecht (siehe oben). Und sollte das Arbeitsentgelt ausbleiben, besteht grundsätzlich auch ohne Kündigung Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dieser Anspruch auf Arbeitslosengeld trotz ungekündigtem Arbeitsverhältnis wird bezeichnet als Gleichwohlgewährung.

4.6 Besteht das Arbeitsverhältnis in der Insolvenz fort?

Arbeitsvertrag gilt weiter

Die Insolvenz als solche ändert nichts an der Gültigkeit der Arbeitsverträge und begründet als solche keine Kündigung.

Ob eine vom Arbeitgeber in der Insolvenz ausgesprochene Kündigung wirksam ist, hängt auch davon ab, mit welchen Vollmachten der Insolvenzverwalter vom Gericht ausgestattet wurde. Ohne Zustimmung des Insolvenzverwalters kann eine Kündigung durch den Arbeitgeber unwirksam sein.

Erhält ein Arbeitnehmer eine Kündigung, so hat er nur drei Wochen Zeit, um Klage beim Arbeitsgericht einzureichen. Vor der Insolvenzeröffnung ist in der Regel der bisherige Arbeitgeber der Adressat der Klage. Nach der Eröffnung ist es der Insolvenzverwalter. In Insolvenzangelegenheiten kann man schon durch eine falsche Wahl des Adressaten seine Rechte gefährden.

verkürzte Kündigungsfristen

Wenn auch die Insolvenz als solche keinen Kündigungsgrund darstellt – ist erst das Insolvenzverfahren eröffnet, verschärft sich Einiges für die Arbeitnehmer: Zwar bleiben das Kündigungsschutzgesetz oder der Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, für Beschäftigte in Elternzeit/Mutterschutz und für schwerbehinderte Menschen gültig. Aber ein tariflicher Sonderkündigungsschutz entfällt. Außerdem werden die bestehenden Kündigungsfristen radikal beschnitten. Die Kündigungsfrist beträgt nur noch drei Monate zum Monatsende, egal ob im Arbeits- oder Tarifvertrag etwas anderes festgelegt ist.

Sozialauswahl

Im Übrigen bleiben auch die gesetzlichen Vorgaben zur Sozialauswahl generell bestehen.

4.7 Woher kommt das Entgelt, wenn der Arbeitgeber insolvent ist?

Arbeitnehmer haben auch in der Insolvenz Ansprüche auf die Zahlung ihres Entgeltes. Kann der Arbeitgeber wegen der Insolvenz nicht mehr zahlen, springt vorübergehend die Bundesagentur für Arbeit ein, aber nur für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis. Wichtig ist der Zeitpunkt des Insolvenzereignisses. Dies ist nicht der Zeitpunkt, an dem der Insolvenzantrag bei Gericht gestellt wurde. Als Insolvenzereignis gilt vielmehr der Termin, an dem das Gericht die Eröffnung des Insolvenzverfahrens entschieden hat, den Antrag mangels Masse abgewiesen hat oder der Betrieb vollständig eingestellt wurde.

Anspruch
Insolvenzgeld

Da einige Zeit vergehen kann, bis die Bundesagentur für Arbeit die konkreten Ansprüche prüfen und das Geld freigeben kann, müssen oft Banken zur Zwischenfinanzierung einspringen. Um den fristgerechten Antrag auf Insolvenzgeld bei der Agentur für Arbeit, bedarfsweise einen Insolvenzgeldvorschuss oder eine Zwischenfinanzierung einer Bank, kümmert sich in der Regel der vorläufige Insolvenzverwalter. Der Betriebsrat sollte aber nachhaken, ob dies im konkreten Fall auch geschieht.

Zwischen-
finanzierung

Um Unklarheiten und Verzögerungen zu vermeiden und um das Entgelt zügig den Beschäftigten auszahlen zu können, sollten sich Insolvenzverwalter, Unternehmensleitung und Betriebsrat zum Verfahren abstimmen. Insbesondere ist zu regeln, wie die Arbeitnehmer aufgeklärt und beraten werden sollen. Das Angebot der Bundesagentur, für Auskünfte und Beratungen einen Sachbearbeiter in den Betrieb zu schicken, sollte unbedingt aufgegriffen werden.

Auskunft &
Beratung

Das Insolvenzgeld ist im Wesentlichen beschränkt auf das Nettoentgelt. Es gibt viele Details zu beachten. Unter Umständen besteht beispielsweise ein Anspruch auf Insolvenzgeld, der länger als drei Monate vor das Insolvenzereignis zurückreicht. Das kann dann der Fall sein, wenn ein Arbeitsverhältnis schon gekündigt wurde und noch Entgelt aussteht. Das können Arbeitnehmer nutzen, deren Anspruch auf Insolvenzgeld wegen Fristüberschreitung zu verfallen droht. Sie müssen prüfen, ob sie sich ihren Anspruch auf Insolvenzgeld mit einer Eigenkündigung erhalten wollen. Auch dies sollte man nicht unüberlegt tun, sondern nur nach Konsultation der Sachbearbeiter der Arbeitsagentur und eines Rechtsbeistandes.

Fristen

Übrigens besteht im Falle der Insolvenz und ausbleibendem Entgelt grundsätzlich - auch ohne Kündigung des Arbeitgebers - Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die aktuellen Regelungen dieser sogenannten Gleichwohlgewährung sind unbedingt mit der Arbeitsagentur zu klären. Achtung: nicht immer scheinen die Sachbearbeiter der Arbeitsagentur von sich aus auf die Möglichkeit der Gleichwohlgewährung hinzuweisen.

Arbeitslosengeld

Kommt es zur Insolvenz des Arbeitgebers und steht noch Entgelt aus, das nicht durch Insolvenzgeld abgesichert ist, dann kann man diese Ansprüche zur Insolvenztabelle anmelden (so nennt man es, Insolvenzforderungen an den Insolvenzverwalter zu richten). Das kann beispielsweise

Insolvenzforderungen

auf Stundenguthaben zutreffen. Echtes Geld hat man über diesen Weg aber nicht zu erwarten. In der Regel gehen die meisten Insolvenzgläubiger praktisch leer aus.

Zahlungsprioritäten

Bei der Insolvenz des Arbeitgebers muss nicht dauerhaft das Entgelt ausbleiben. Eingang wurde beschrieben, dass Insolvenzverfahren Monate und Jahre dauern können. In dieser Zeit laufen Versuche, das Unternehmen zu sanieren und neue Kapitalquellen zu erschließen. Es muss also nicht immer so sein, dass die Beschäftigten unter Entgeltausfall leiden. Ist ein Insolvenzverfahren erst eröffnet, gelten Zahlungsprioritäten: Verbindlichkeiten, die erst nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstehen, sind sogenannte Masseschulden. Sie müssen vom Insolvenzverwalter vorrangig bedient werden und er haftet mit seinem gesamten Vermögen. Bleibt der Insolvenzverwalter den Massegläubigern etwas schuldig, können diese ihm nötigenfalls den Gerichtsvollzieher ins Haus schicken.

Einschränkungen

Dennoch kann es passieren, dass ein Insolvenzverwalter angesichts einer klammen Kassenlage und drohender Massearmut des insolventen Unternehmens auch mit Masseverbindlichkeiten jongliert, die eigentlich allesamt Zahlungsvorrang haben. So könnte der Insolvenzverwalter zum Mittel der Freistellung greifen, also Arbeitsleistungen gezielt nicht in Anspruch nehmen. Mit dieser Nicht-Inanspruchnahme könnte der Insolvenzverwalter begründen, zunächst nur die tatsächlich in Anspruch genommenen Arbeitsleistungen zu entlohnen, obwohl eigentlich weitergehende Zahlungspflicht besteht.

Vorsicht, wenn der Insolvenzverwalter die Entgelte nicht fristgerecht zahlt. Sollte der Insolvenzverwalter nämlich später erklären, dass nun leider Massearmut eingetreten sei, dann könnten ausstehende Entgelte zu einer sogenannten Altmasseverbindlichkeit werden, die nicht mehr bedient werden muss. Arbeitnehmer sollten sich unbedingt eng mit der zuständigen Gewerkschaft abstimmen und Rechtsberatung und Rechtsbeistand einholen.

4.8 Sind die Arbeitszeitguthaben sicher vor der Insolvenz?

Flex II Gesetz und Wertguthaben

Eigentlich sollten Arbeitszeitguthaben umfassend geschützt sein. So will es jedenfalls der Gesetzgeber. Zum 01.01.2009 ist das sogenannte „Flex II“-Gesetz in Kraft getreten. Es zielt auf die Absicherung der Wertguthaben vor Insolvenzverlust. Im Grundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, größere Wertguthaben vor Insolvenz zu schützen (§ 7e SGB IV). Ausgleichszeitkonten sind aber per Definition ausgenommen (§ 7 b Nr. 2 SGB IV). Wie die Insolvenzsicherung im Betrieb konkret aussieht, soll dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden (§ 7e Abs. 4 SGB IV). Gerade in kleinen Unternehmen hapert es aber an der Umsetzung des Gesetzes.

Arbeitnehmer können sich also bislang nicht darauf verlassen, dass die gesetzlichen Vorgaben einen verlässlichen Schutz ihrer Arbeitszeitguthaben darstellen und von ihrem Arbeitgeber so befolgt werden. Manche Tarifverträge regeln einen effektiveren Insolvenzschutz. Die geltenden Bestimmungen sind also im konkreten Fall zu prüfen.

Möglichst schon weit im Vorfeld einer möglichen Insolvenz herausfinden, wie die Zeitguthaben im Betrieb abgesichert sind, ist eine wichtige Aufgabe des Betriebsrates und des Wirtschaftsausschusses.

frühzeitig prüfen

4.9 Sind die Betriebsrenten insolvenz sicher?

Der Pensionssicherungsverein gewährleistet die Insolvenzsicherung der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften und die laufenden Renten. Diese Einrichtung entspringt dem Gesetz zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).

Pensionssicherung

4.10 Gelten Betriebsvereinbarungen in der Insolvenz?

Betriebsvereinbarungen bleiben auch in der Insolvenz in Kraft. Bei Spaltung und Verschmelzung eines Betriebes kann etwas anderes gelten. Überdies sind bei den Kündigungsfristen für Betriebsvereinbarungen einige Einschränkungen zu beachten. Solche Betriebsvereinbarungen, welche die sogenannte Insolvenzmasse (d.h. das Restvermögen des Unternehmens) belasten, können im Grundsatz mit einer Frist von nur drei Monaten gekündigt werden.

Kündigungsmodalitäten

Betriebsvereinbarungen können auch ganz ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, sofern ein „wichtiger Grund“ vorliegt. Der Arbeitgeber bzw. der Insolvenzverwalter kann aber nicht generell davon ausgehen, dass schon der Verweis auf Geldmangel ein wichtiger Grund gemäß § 120 InsO darstellt.

4.11 Was ist bei Sozialplänen im Insolvenzfall zu beachten?

Die grundsätzlichen Verfahren zur Verhandlung und zum Abschluss eines Sozialplanes bleiben auch in der Insolvenz gültig. Allerdings gilt für das mögliche Sozialplanbudget im Insolvenzfall auf zweierlei Weise eine Deckelung:

Deckelung

- **maximal 2,5-faches Bruttoentgelt**

Das Sozialplanvolumen darf gemäß § 123 InsO nicht größer sein als die Summe aus dem 2,5-fachen des Bruttoentgelts der von einer Entlassung betroffenen Beschäftigten. Um Missverständnissen vorzubeugen: Hier ist nicht der Faktor gemeint, wie er üblicherweise bei Sozialplänen gehandelt wird, nämlich Faktor X mal Monatsentgelt mal Beschäftigungsjahre gleich Abfindungshöhe.

- **maximal ein Drittel der Insolvenzmasse**

Das Sozialplanvolumen darf insgesamt nicht mehr als ein Drittel der Insolvenzmasse, also des Restvermögens des Unternehmens, betragen. Das soll dem Schutz der übrigen Gläubiger vor sogenannter Masseaushöhlung dienen.

Die im Rahmen einer Insolvenz möglichen Sozialpläne sind also doppelt gedeckelt. Es gibt keine Aussicht auf eine komfortable Milderung der den betroffenen Beschäftigten entstehenden

Nachteilsausgleich kann werthaltiger sein

wirtschaftlichen Nachteile. Manchmal mögen in der Insolvenz die Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs gemäß § 112 BetrVG werthaltiger sein, denn diese fallen nicht unter die Sozialplandeckelung (mehr dazu, siehe unten Interessenausgleich).

**verzögerte
Auszahlung**

Und es gibt noch ein weiteres Problem mit Sozialplänen in der Insolvenz: Es kann zu erheblichen Verzögerungen und Einschränkungen bei der Auszahlung von Abfindungen kommen. Sozialplanverbindlichkeiten gehören zwar zu den sogenannten Masseverbindlichkeiten, die vom Insolvenzverwalter vorrangig zu bedienen sind. Aber innerhalb der Masseverbindlichkeiten stehen die Sozialplanverbindlichkeiten an letzter Stelle und sind nicht vollstreckbar. Bei Masseunzulänglichkeit bzw. Massearmut wird gar nicht gezahlt.

**Abschlagszahlungen
vereinbaren**

Die rechtliche Abwicklung der Insolvenzverfahren und der damit zusammenhängenden Zahlungsflüsse kann mehrere Jahre dauern. Der Insolvenzverwalter soll zwar Abschlagszahlungen leisten, wegen der klammen Kassenlage lässt er sich aber so viel Zeit, wie die rechtlichen Spielräume erlauben. Das wäre ganz im Wortlaut der Insolvenzordnung. Die besagt: „Sooft hinreichende Barmittel in der Masse vorhanden sind, soll der Insolvenzverwalter mit Zustimmung des Insolvenzgerichts Abschlagszahlungen auf die Sozialplanforderungen leisten“ (InsO § 123 Absatz 3).

Es sind also vom Betriebsrat unbedingt angemessene Abschlagszahlungen zu vereinbaren. Ansonsten könnten die Betroffenen schon die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I durchlaufen haben und mittlerweile auf Sozialleistungen (ALG II) angewiesen sein. Und das ALG II kann unter Verrechnung der Abfindung gekürzt werden, während die Betroffenen noch Jahre auf eben diese Abfindung warten.

**Zeitpunkt
wichtig**

Was ist mit Sozialplänen, die kurz vor der Insolvenz vereinbart wurden? Es kommt auf den Zeitpunkt der Vereinbarung an und wie weit er vor dem Insolvenzantrag liegt. Liegt der Abschluss des Sozialplanes mehr als drei Monate vor dem Insolvenzantrag und sind daraus noch Ansprüche offen, dann dürften diese Ansprüche wertlos sein. Diese Ansprüche können nämlich nur noch als normale Insolvenzforderung zur Insolvenztabelle angemeldet werden. Über diesen Weg an sein Geld zu kommen, ist nicht sehr aussichtsreich.

**Widerruf und
Werthaltigkeit**

Liegt der Sozialplan innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor dem Insolvenzantrag, dann können sowohl der Insolvenzverwalter als auch der Betriebsrat den Sozialplan widerrufen. Das ergibt sich aus § 124 Absatz 1 InsO. Dieser Paragraph eröffnet für den Betriebsrat eine Möglichkeit, einen neuen Sozialplan zu vereinbaren. Über mehr Geld für Abfindungen wird das Unternehmen deshalb nicht verfügen. Trotzdem kann ein neuer Sozialplan in der Insolvenz vorteilhaft für die Betroffenen sein. Die Ansprüche aus dem Insolvenzsozialplan sind dann nicht mehr wertlose Insolvenzforderungen, sondern werthaltige Masseforderungen. Freilich ist auch über diesen Weg nur mit sehr schmalen Abfindungen zu rechnen. Unter Umständen sind gar keine Abfindungsmittel verfügbar.

Hier noch ein Hinweis zum Unterschied von Sozialplan und Insolvenzplan:

**Druck im
Insolvenzplanverfahren**

- Der Sozialplan ist im Prinzip die Abfindungsregelung für die Beschäftigten.
- Der Insolvenzplan ist im Prinzip der betriebliche Sanierungsplan.

Insolvenzpläne sind ein Instrument für den Insolvenzverwalter und die Gläubigerversammlung. Den Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen darf ein Insolvenzplan zwar nach dem Gesetz nicht vorgreifen. Trotzdem kann man durch übergreifende Insolvenzpläne viel Druck auf die Betriebsräte aufbauen und sie in eine Alles-oder-Nichts-Entscheidungsposition drängen. Deshalb ist darauf zu achten, dass die Betriebsräte bei der Erstellung des Insolvenzplanes von ihrem Beratungsrecht aktiv Gebrauch machen.

4.12 Wie regelt man einen Interessenausgleich in der Insolvenz?

Der Interessenausgleich gemäß § 112 BetrVG gehört zum generellen betriebsverfassungsrechtlichen Instrumentarium des Betriebsrates im Falle von Betriebsänderungen. Eine Insolvenz ändert am grundsätzlichen Inhalt und dem Verfahren zum Interessenausgleich nichts. Es gibt jedoch einige Besonderheiten.

**auch in der
Insolvenz**

Wird in den Interessenausgleich eine Namensliste (Kündigungsliste) aufgenommen, dann verschlechtert dies generell die Chancen der Betroffenen auf erfolgreiche Kündigungsschutzklagen. Das ist nach § 1 Abs. 5 KSchG auch schon unabhängig von einer Insolvenz so. Die Insolvenzordnung bekräftigt dies gesetzlich noch stärker. Bei einer Namensliste im Zuge eines Interessenausgleichs regeln § 125 InsO und § 1 Abs. 5 KSchG ausdrücklich, dass grundsätzlich die Betriebsbedingtheit der Kündigung zu vermuten ist.

**Namenslisten,
Sozialauswahl**

In der Insolvenz wird nach § 125 InsO zusätzlich vermutet, dass eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Konditionen nicht möglich ist. Das ebnet den Weg zu Änderungskündigungen auf schlechtere Bedingungen. Außerdem ist bei einer Namensliste nach § 125 InsO und § 1 Abs. 5 KSchG die Sozialauswahl vom Gericht nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Zudem schränkt § 125 InsO die Überprüfbarkeit auf drei Kriterien ein: die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten.

Im Übrigen ist die Sozialauswahl „nicht als grob fehlerhaft anzusehen, wenn eine ausgewogene Personalstruktur erhalten oder geschaffen wird“ (§ 125 Abs. 1 Nr. 2 InsO). Das ist eine weitere Öffnung der Sozialauswahl, denn ohne Insolvenzordnung wäre nur die Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur (also Beibehaltung) und nicht deren (Neu-)Schaffung über die Sozialauswahl möglich. Bezüglich Namenslisten und Sozialauswahl gibt es also in der Insolvenz einige Verschlechterungen für Arbeitnehmer.

Die grundsätzlichen Verfahren zur Verhandlung und zum Abschluss eines Interessenausgleichs bleiben auch in der Insolvenz gültig. Kleinere Einschränkungen gibt es, da im Insolvenzverlauf regelmäßig der Faktor Zeit knapp ist.

Einigungsstelle

So soll beim Scheitern der Verhandlungen nicht erst die Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersucht werden bevor die Einigungsstelle angerufen werden kann (§ 121 InsO abweichend von § 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Durchsetzung der Betriebsänderung

Außerdem ist die aufschiebende Wirkung auf die Durchführung einer Betriebsänderung weiter eingeschränkt. Dem Insolvenzverwalter steht nach drei Wochen die Möglichkeit zur Durchsetzung der Betriebsänderung offen, auch ohne dass ein Interessenausgleich zustande gekommen ist (§ 122 Abs. 1 Satz 1 InsO). Dies setzt aber eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrates voraus und hat sich in der Praxis nicht durchgesetzt.

Nachteilsausgleich

Ein Interessenausgleich fällt insgesamt nicht unter das erzwingbare Mitbestimmungsrecht. Trotzdem hat ein Arbeitgeber in aller Regel ein Interesse, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu vereinbaren. Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er zumindest versucht hat, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu einer Betriebsänderung zu vereinbaren, so droht ihm der mögliche Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG.

Mit Nachteilsausgleich ist der Anspruch der Beschäftigten gemeint, ihren Schaden ausgeglichen zu bekommen, der ihnen durch eine Betriebsänderung entstanden ist, die ohne Interessenausgleich durchgeführt wurde. Der Nachteilsausgleich kann die Einkommensverluste zum Gegenstand haben, die der Betroffene durch eine Kündigung erleidet oder auch erhöhte Fahrtkosten zu einer neuen Arbeitsstelle.

werthaltig

Der Nachteilsausgleich ist je nach Alter und Betriebszugehörigkeit auf 12 bis 18 Monatsgehälter beschränkt (§ 10 KSchG). Da es sich um eine Sanktionsnorm handelt und Sozialplanabfindungen angerechnet werden, liegt der Nachteilsausgleich in seinem Geldwert meist über den Abfindungen, die üblicherweise von Sozialplänen zu erwarten sind.

Bei der Festsetzung des Nachteilsausgleichs ist es für das Gericht außerdem nicht von Belang, wie es um die finanzielle Situation des ehemaligen Arbeitgebers bestellt ist. Sozialplanvolumen beschränken sich auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

So kann es also durchaus sein, dass ein Nachteilsausgleich für den Betroffenen werthaltiger ist, als es eine Abfindung im Zuge eines Sozialplanes wäre (siehe unten die Insolvenzeinschränkungen zu Sozialplänen). Der Nachteilsausgleich muss individualrechtlich vom einzelnen Betroffenen vor Gericht erstritten werden und liegt außerhalb der Zuständigkeit des Betriebsrates.

4.13 Was ändert sich an der Stellung des Betriebsrats in der Insolvenz?

BetrVG auch bei Insolvenz

Eine Insolvenz setzt die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und das Betriebsverfassungsgesetz nicht außer Kraft. Der Insolvenzverwalter übernimmt die Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitgebers (Einzelheiten zu den Vollmachten sind im jeweiligen Beschluss des Gerichts festgelegt).

Für den Betriebsrat bleiben die betriebsverfassungsrechtlichen Instrumente bestehen, allerdings tritt der Insolvenzverwalter an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers. Zu diesen Instrumenten gehören unter anderem Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 BetrVG, Vorschlagsrechte zur Beschäftigungssicherung gemäß § 92a BetrVG, Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG, Anhörungsrecht bei Kündigungen gemäß § 102 BetrVG, Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 106 BetrVG, Beteiligung bei Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG.

Sobald die Person des Insolvenzverwalters feststeht, sollte ihn der Betriebsrat zu einer Betriebsversammlung einladen, damit der Informationsfluss an die Belegschaft gewährleistet ist. Der Insolvenzverwalter hat den betriebsverfassungsrechtlichen Auftrag, vertrauensvoll mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten (gemäß § 2 BetrVG).

Zusammenarbeit

In der Insolvenz ist der Insolvenzverwalter oder die Insolvenzverwalterin die neue starke Person im Betrieb. Für den Betriebsrat bleibt es aber dabei, dass nicht der oder die Betriebsratsvorsitzende Entscheidungen trifft, sondern das gesamte Betriebsratsgremium fasst Beschlüsse.

**Amtsübung
des Betriebsrates**

Der Betriebsrat bleibt selbst nach der Stilllegung des Betriebes im Amt und kann seine Rechte wahrnehmen, beispielsweise im Zuge der vollständigen Abwicklung eines Sozialplans. Das Restmandat verlängert aber nicht die Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder. Sie erhalten nach Ende Ihres Arbeitsverhältnisses keine Vergütung für den Zeitaufwand des Restmandates. Manche Arbeitgeber weisen bewusst darauf hin, damit die Betriebsratsmitglieder ihr Amt niederlegen und der Betrieb betriebsratsfrei wird.

Im runderneuten Insolvenzrecht ist nun auch stärker als zuvor die Rede von der Rolle des Betriebsrates. Die Arbeitnehmer können und sollen einen Vertreter in den Gläubigerausschuss entsenden. Da speziell der vorläufige Gläubigerausschuss einen großen Einfluss auf die Wahl des Insolvenzverwalters hat, sollte von dieser Möglichkeit unbedingt Gebrauch gemacht werden. (Mehr dazu siehe 3.1.7 oben)

**Arbeitnehmervertreter im
Gläubigerausschuss**

In der ersten Gläubigerversammlung berichtet der Insolvenzverwalter über die Lage des Betriebes. Dies ist der sogenannte Berichtstermin. Dem Betriebsrat steht das Recht zu, dort Stellung zu nehmen.

**BR-Stellungnahme
Gläubigerversammlung**

Dem Betriebsrat müssen Insolvenzpläne zugeleitet werden. Der Betriebsrat selbst hat kein Recht, einen Insolvenzplan einzureichen. Der Betriebsrat hat aber ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung eines Insolvenzplans und wird beim Erörterungs- und Abstimmungstermin zur Gläubigerversammlung eingeladen.

**Beratungsrecht
Insolvenzplan**

Besteht noch kein Betriebsrat, dann kann übrigens praktisch noch in letzter Sekunde ein Betriebsrat gewählt werden. Die rechtlichen Möglichkeiten und die genaue Umsetzung sollten mit der Gewerkschaft geklärt und abgestimmt werden.

noch kein BR?

5 Strategische Handlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmervertreter

Im Prinzip ist der Verlauf einer Unternehmenskrise wie eine Krankheit zu betrachten. Wenn man – bei voller Gesundheit - nicht ab und zu auf sich achtet und nichts für seine Gesundheit tut, ist die Anfälligkeit für eine Krankheit deutlich höher. Bei Auftreten von leichten Symptomen macht man sich noch keine großen Gedanken und macht im Prinzip weiter wie bisher. Treten die ersten stärkeren Symptome auf und das Unwohlsein steigt an, greift man vielleicht zu „alten“ Hausmitteln, um sich selbst auszukurieren. Wenn man dann irgendwann zum Arzt geht und um Rat fragt, ist es eventuell schon kritisch – aber Schlimmeres vielleicht noch abzuwenden. Wenn es dann doch schlimmer wird, muss man vielleicht sogar ins Krankenhaus, um die Krankheit mit entsprechend starken Maßnahmen zu bekämpfen. Am Ende kann auch das alles nicht helfen und der Tod tritt ein. An dieser Stelle unterscheidet sich aber eine Unternehmenskrise von einer Krankheit: Nach dem Tod (Insolvenz) ist eine Wiedergeburt möglich.

5.1 ...vor dem Insolvenzantrag

...noch geht es dem Unternehmen gut...

Grundsätzlich sind Betriebsräte und Arbeitnehmer im Insolvenzfall in einer deutlich schlechteren Position als in Zeiten, in denen es dem Unternehmen „gut“ geht. Deshalb ist der erste Ansatzpunkt, handlungsfähig zu bleiben, mit dafür zu sorgen, dass der Insolvenzfall erst gar nicht eintritt.

Auf alle Möglichkeiten einzugehen, würde an dieser Stelle den Rahmen sprengen, dennoch soll hier auf die beiden wichtigsten (und auch entscheidendsten) Punkte eingegangen werden, die deutlich zur Vermeidung von wirtschaftlichen Schieflagen führen. Beide Möglichkeiten finden sich auch immer wieder an verschiedenen Stellen im Betriebsverfassungsgesetz und tauchen dort in unterschiedlichen Zusammenhängen auf.

Informieren

Der Betriebsrat hat viele Möglichkeiten, sich über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu informieren. Neben der Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses in Unternehmen mit mehr als 100 ständig Beschäftigten kann der Betriebsrat auf unzählige Quellen im Betrieb zurückgreifen, die ihm zumindest ein Gefühl für die wirtschaftliche Lage des Unternehmens vermitteln können. Betriebsräte sollten sich dabei auch auf ihre Intuition verlassen, denn häufig

geben Betriebsräte von Unternehmen, die sich bereits in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befunden haben, später an, dass ihnen die Situation bereits weit im Vorfeld klar gewesen ist. Eine Methode, um eine Einschätzung über die wirtschaftliche Lage zu bekommen, ist die Orientierungsberatung, in der Betriebsräte unter externer Moderation ein eigenes Bild der Lage beschreiben. Die Praxis hat bestätigt, dass hier oft ein getreues Bild der tatsächlichen Situation beschrieben wird.

Beraten

Neben den Informations- und Beratungsrechten innerhalb des Wirtschaftsausschusses hat der BR weitere Beratungsrechte, die er nutzen kann, um auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens Einfluss zu nehmen. Bei der Einführung neuer Technologien oder einer anderen Arbeitsorganisation hat der Betriebsrat Beratungsrechte (gem. § 90 f. BetrVG) ebenso wie bei der Erarbeitung eigener Vorschläge zur Beschäftigungssicherung gem. § 92a BetrVG.

Solange also der Betriebsrat seine betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten ausschöpft, hat dieser relativ gute Möglichkeiten, die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens zu erkennen und sich damit auseinanderzusetzen. Dies gilt natürlich vor allem dann, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat immer rechtzeitig und umfassend informiert – und sich natürlich auch vom Betriebsrat oder Wirtschaftsausschuss beraten lässt. Es ist nicht zu bezweifeln, dass bei aktiver Beteiligung von Betriebsräten und in Unternehmen mit ausgeprägter Mitbestimmungskultur, die Gefahr von wirtschaftlichen Schieflagen zurückgeht.

Auch wenn in solventen Zeiten das Augenmerk nicht unbedingt auf eine möglicherweise eintretende Insolvenz gerichtet ist, so ist es ratsam für den Betriebsrat, diese durchaus zu beachten. Beispielsweise ist es ratsam, bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben im Blick zu halten. Der Gesetzgeber sieht zwar eine solche Absicherung vor – diese wird in der Praxis aber nicht unbedingt umgesetzt. Hier müssen u. U. individuelle Absicherungen (z. B. über Treuhandvereinbarungen, Bankbürgschaften, Versicherungen, etc.) oder sogar tarifvertragliche Regelungen getroffen werden.

Soweit zu den grundsätzlichen Möglichkeiten des Betriebsrats zur Früherkennung in wirtschaftlich stabilen Zeiten.

...eine Schieflage ist eingetreten...

Gerät ein Unternehmen in eine Schieflage - ist dabei aber die Insolvenz noch nicht eingetreten - so sind die Handlungsspielräume zwar schon enger, aber dennoch vorhanden. Gerade hier ist eine aktive Wirtschaftsausschussarbeit wichtig und auch der Betriebsrat als solcher gefragt. Ausschlaggebend ist zum einen hierbei, wie die Betriebsparteien aufeinander zugehen, zum anderen, in unterschiedlichen Krisenstadien entsprechend zu handeln.

strategische Defizite / Kompetenzkrise

Gefährdung wichtiger interner und externer Potenziale (z. B. veraltete Führungsprinzipien, geringe Ausgaben für Forschung und Entwicklung, veraltete Produkte, Ignorieren von Entwicklungstendenzen, etc.).
Unternehmen kann noch Gewinne erwirtschaften und konkurrenzfähig sein.
Neuausrichtung des Unternehmens erforderlich!

Ertragskrise

Unternehmerische Schieflage wird deutlich sichtbar (z. B. Umsatz- und Ertragseinbußen, hoher Kostendruck, Rückgang der Auftragslage, sinkender Auslastungsgrad, Erwirtschaften von Verlusten, etc.).

Problem: Geschäftsleitung wird nicht ohne weiteres bereit sein, Schwierigkeiten einzugestehen.

Einleitung von Veränderungsprozessen dringend erforderlich!

Konsequenzen für Beschäftigte spürbar: Verzichtsforderungen, Personalabbau, etc.

Liquiditätskrise

Zustand drohender Zahlungsunfähigkeit z. B. verspätete Zahlungen an Zulieferer, Beschäftigte oder Andere, kurzfristige und nicht ausreichend überlegte Verkaufsförderaktionen (Rabatte, Angebote), Lieferungen nur gegen Bargeld, Kreditlinien werden eingefroren etc.

Existenz des Unternehmens ist stark gefährdet und Arbeitsplätze sind akut bedroht

Versucht der Arbeitgeber, zur Bewältigung einer wirtschaftlichen Schieflage Unterstützung durch Betriebsrat und Beschäftigte zu bekommen und ist dabei offen in seiner Informationspolitik und auch Anregungen der Beschäftigten gegenüber, so ist ein gemeinsames Vorgehen möglich und sinnvoll (unabhängig davon, was unter Umständen in der Vergangenheit geschehen ist). Denkbar wären z. B. hier ein gemeinsames Erarbeiten von Prozessverbesserungen zur Kostensenkung, Ausnutzen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung, Gestaltung von Ideenworkshops zu Produktinnovationen o. ä.

Versucht der Arbeitgeber über Drohungen und Druck die Betriebsräte und Arbeitnehmer zu zwingen, Zugeständnisse zu machen, so ist ein gemeinsames Vorgehen und eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber nur eingeschränkt möglich. Hier sollte der Betriebsrat Eigeninitiative entwickeln und sowohl betriebs- als auch gewerkschaftspolitischen Druck ausüben. In der Regel ist der Betriebsrat hier trotz aufgemalter Drohszenarien in der besseren Position. Wenn der Arbeitgeber die Unterstützung der Beschäftigten haben möchte, dann muss er darum bitten und diese nicht erzwingen wollen.

Daneben gibt es noch eine Fülle von Abstufungen, wie Arbeitgeber in wirtschaftlichen Schieflagen auf die Beschäftigten zugehen, auf die hier im Einzelnen aber nicht eingegangen werden soll.

Wenn die Situation so ernst wird, dass die Geschäftsleitung ernsthaft in Erwägung zieht, Insolvenz anzumelden, greifen die zuvor genannten Instrumente in der Regel nicht – vor allem da die Zeit „wegläuft“.

...kurz vor der Insolvenz...

Im letzten Absatz wurde auf die Zusammenarbeit und das Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat eingegangen. Wenn ein Unternehmen unverschuldet kurz vor der Insolvenz steht, weil z. B. Veränderungen im Markt eingetreten sind, die nicht vorhersehbar waren (wie z. B. Insolvenzen von Hauptkunden, Handelshemmnisse, etc.) ist die Bereitschaft der Beschäftigten, alles, was zur Rettung des Unternehmens beiträgt, zu unternehmen, ungleich höher, als wenn der Insolvenzfall aufgrund von Managementfehlern eingetreten ist. Schwieriger wird es auch dann, wenn der Betriebsrat und/oder der Wirtschaftsausschuss bereits sehr früh auf die Schieflage hingewiesen haben, der Arbeitgeber aber alle Ratschläge und Warnungen ausgeschlagen hat.

Ein Turnaround der Situation ist kurz vor der Insolvenz nur dann möglich, wenn alle Beteiligten an einem Strick ziehen und auch ungewöhnliche – sogar unpopuläre – Maßnahmen ergreifen, um die Insolvenz noch abzuwenden. Die Ergreifung einseitiger Maßnahmen ist in einer solchen Situation nicht sinnvoll und sollte auf jeden Fall vermieden werden. Die Beteiligten sind hierbei der Gesellschafter selbst, seine Gläubiger, seine Kunden sowie die Beschäftigten und die NGG.



Zu beachten ist hierbei, dass Arbeitgeber eine solche Situation auch gern ausnutzen, um die Beschäftigten unter Druck zu setzen, um einseitige Zugeständnisse zu erzwingen. Der Handlungsdruck liegt hierbei eindeutig beim Arbeitgeber. Wenn Betriebsrat und die Beschäftigten Beiträge leisten wollen, so sollte auch klar sein, dass dies nur unter Beteiligung der Arbeitnehmer und der NGG erfolgen kann, um hier eine Ausgewogenheit der Maßnahmen zu gewährleisten.

Kommt irgendwann die Erkenntnis, dass eine Insolvenz voraussichtlich nicht mehr abzuwenden ist, stellt sich die berechtigte Frage, wie ein solches Verfahren vorbereitet werden sollte. In

Kapitel 3.1.1 wird dies ausführlich beschrieben. Dazu gehört, dass der bessere Weg für ein Insolvenzantrag der Eigenantrag des Unternehmens ist.

An der Frage, ob der Betriebsrat den Arbeitgeber drängen soll, Insolvenzantrag zu stellen, scheiden sich die Geister. Dies ist jeweils abhängig von der entsprechenden Situation. Wenn voraussichtlich kein Weg am Insolvenzantrag vorbeigeht, ist es sinnvoll, das Heft nicht aus der Hand zu geben – unabhängig, wie die Beschäftigten zum Arbeitgeber stehen, ist es hier für den Betriebsrat sinnvoll, auf den Arbeitgeber einzuwirken und sich einen aktiven Part in dem Verfahren zu sichern.

Soll die Einleitung des Insolvenzverfahrens aktiv selbst gestaltet werden, so ist der erste Schritt, ein stichhaltiges Fortführungs- oder Sanierungskonzept zu erstellen – der Betriebsrat sollte sich hieran unter Hinzuziehung eigener, externer wirtschaftlicher Sachverständige und der NGG – an der Erstellung eines Fortführungskonzepts beteiligen. Da die Geschäftsleitung dies nicht immer freiwillig zulässt, ist es wichtig, sie davon zu überzeugen, dass eine Beteiligung des BR unumgänglich ist. In der Regel ist der Arbeitgeber schon im Vorfeld mit Verzichtsforderungen auf den Betriebsrat und die NGG zugegangen – hier ist also ein wichtiger Hebel, um die Beteiligung durchzusetzen. Wird ein Insolvenzplanverfahren angestrebt, ist es sinnvoll, dass sich der Betriebsrat frühzeitig an der Erarbeitung des Insolvenzplans beteiligt und entsprechend mitwirkt.

Vor der Antragstellung ist es möglich, die Bildung eines präsumtiven Gläubigerausschusses vorzubereiten und bereits personell zu besetzen. Der Betriebsrat kann dies mit Unterstützung der NGG forcieren. Der Gläubigerausschuss hat – nach Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens – einen entscheidenden Einfluss auf die Auswahl des Insolvenzverwalters und kann somit unter Umständen die Richtung des Verfahrens (Fortführung oder Liquidation) beeinflussen.

Der Betriebsrat sollte sich dabei auch vor Augen führen, dass er – neben der NGG – eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Beschäftigten sein wird. Hier ist es wichtig, dass der Betriebsrat gezielte Informationen gibt, ohne dabei eine Panik bei den Beschäftigten auszulösen.

Daneben sollte der Betriebsrat die Beschäftigten bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus (teilweise) ausstehenden Lohn- und Gehaltszahlungen unterstützen. Hilfreich können hierbei Verfahren sein, in denen z. B. über Formblätter (teilweise) ausstehende Lohn- und Gehaltszahlungen eingefordert oder dem Arbeitgeber Zahlungsfristen gesetzt werden. Hierbei können diese Verfahren eine gesammelte Übergabe von Forderungen ermöglichen.

5.2 ...nach dem Antrag zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Liegt der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens erst einmal beim zuständigen Amtsgericht vor, so liegt der Ball erst einmal dort. Der Betriebsrat sollte in dieser Situation unbedingt

darauf achten, dass spätestens jetzt vom Amtsgericht ein vorläufiger Gläubigerausschuss eingesetzt wird, in dem auch ein Arbeitnehmervertreter sitzt. Sinnvoll ist dabei, einen Vertreter der NGG zu entsenden, der sich nicht nur mit Insolvenzverfahren auskennt, sondern auch Kenntnisse über die Branche und den Betrieb mitbringt. Unter Umständen müssen die Arbeitnehmer die Initiative ergreifen. Der Arbeitnehmervertreter sollte so früh wie möglich benannt werden (bereits vor Stellen des Insolvenzantrags) und mit einer schriftlichen Vertretungsvollmacht durch die Beschäftigten ausgestattet sein. Da der Gläubigerausschuss Einfluss auf die Einsetzung des Insolvenzverwalters hat, ist die Beteiligung hieran äußerst wichtig.

Nach Antragstellung übt der Betriebsrat sein Amt aus wie zuvor. Zustimmungspflichtige Angelegenheiten sind ggfs. mit dem vorläufigen Insolvenzverwalter abzustimmen.

Während des Antragsverfahrens, welches in der Regel einige Wochen oder sogar Monate dauert, sollte sich der Betriebsrat weiterhin aktiv an der Entwicklung von Fortführungsmaßnahmen beteiligen und das Verfahren so eng wie möglich begleiten.

5.3 ...nach Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens

Der Handlungsspielraum des Betriebsrats, eine aktive Rolle auszuüben, reduziert sich mit Fortschritt des Insolvenzverfahrens stetig. Selbst seine betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten werden zunehmend eingeschränkt, da letztlich alle Kosten, die durch den Betriebsrat verursacht werden können, erst vom Insolvenzverwalter genehmigt werden müssen.

Hier die Zusammenstellung der wichtigsten Handlungserfordernisse des Betriebsrates:

- Beim „normalen“ Regelverfahren
 - Unterstützung des Interessenvertreters für die Arbeitnehmervertreter im Gläubigerausschuss (z. B. mit der Entwicklung von eigenen Sanierungsvorschlägen, Stellungnahmen zu Aussagen des Insolvenzverwalters, Formulierung von Ansprüchen, etc.)
 - Stellungnahme des Betriebsrats (neben dem Sprecherausschuss der Angestellten) zur Einschätzung des Insolvenzverwalters zur Fortführung oder (teilweisen) Liquidation des Unternehmens
 - Beratung der Beschäftigten bei der Formulierung und Durchsetzung ihrer Ansprüche – ggfs. Vermittlung von Unterstützern (z. B. Rechtsanwälte, Gewerkschaftssekretäre, etc.)
- Bei der übertragenden Sanierung
 - Bei der Übernahme des Unternehmens / Betriebes durch einen anderen Eigentümer den Betriebsübergang gem. § 613a BGB begleiten und darüber zu wachen, dass der Bestandschutz für arbeits- und tarifvertragliche Regelungen sowie Betriebsvereinbarungen gewahrt wird.

- Im Insolvenzplanverfahren
 - Beratungsrecht gem. § 218 InsO bei der Erstellung des Insolvenzplans aktiv wahrnehmen – dabei darauf achten, dass kein Vorgriff auf Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich, Sozialplan oder Tarifverträgen erfolgt
 - In den Beratungen darauf hinarbeiten, dass der Insolvenzplan nicht auf eine Liquidierung, sondern auf eine Sanierung des Unternehmens hinausläuft
 - Dringen auf Ausschöpfung von Fördermitteln und Unterstützungsmöglichkeiten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zur Entwicklung des Insolvenzplans
 - Gehaltvolle Stellungnahme zum Insolvenzplan innerhalb von 2 Wochen nach Vorlage des Insolvenzplans bei Gericht – bereits während der Entstehung des Insolvenzplans sich damit auseinandersetzen und ggfs. mitwirken (s. o.)
 - Insolvenzpläne nach den Standards gem. IDW S 6⁴ überprüfen

Auf die Handlungserfordernisse in der Eigenverwaltung (mit und ohne Schutzschirm) soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden, da es der Betriebsrat mit seinem „alten“ Arbeitgeber zu tun hat und hier die Maßnahmen ergriffen werden sollen, die bereits im Stadium kurz vor der Insolvenz getroffen sind. Hier besteht nicht wirklich eine Handlungsmöglichkeit für den Betriebsrat, da zu befürchten ist, dass der Arbeitgeber in alten Verhaltensmustern bleibt.

Wenn den Beschäftigten bei Eintreten des Insolvenzereignisses Insolvenzgeld zusteht, ist es Aufgabe des (vorläufigen) Insolvenzverwalters, die entsprechenden Anträge fristgerecht bei der Bundesagentur für Arbeit einzureichen. Da die Prüfung und Bearbeitung der Anträge bei der BA in der Regel einige Zeit in Anspruch nimmt, kann sich der (vorläufige) Insolvenzverwalter auch bedarfsweise um einen Insolvenzgeldvorschuss oder um eine Zwischenfinanzierung durch eine Bank kümmern. Hierbei sollte der Betriebsrat nachhaken, ob dies auch tatsächlich geschieht.

Am besten stimmt der Betriebsrat mit dem (vorläufigen) Insolvenzverwalter und dem Arbeitgeber ein Verfahren ab, wie die Arbeitnehmer aufgeklärt und beraten werden können. Hilfreich ist auch, das Angebot der BA aufzugreifen, einen Sachbearbeiter in den Betrieb zu schicken, der zuständig ist für entsprechende Auskünfte und Beratungen – nicht nur zum Insolvenzgeld, sondern auch für die Beantragung von Arbeitslosengeld.

⁴ Siehe „Sanierungspläne und Zukunftskonzepte: Mindestanforderungen und Tipps für Arbeitnehmervertreter“ TBS Handlungshilfe, 2014

6 Nutzen einer NGG-Mitgliedschaft

Wertvoll auch in Krisenzeiten – Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten zu sein!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

höhere Löhne und Gehälter, kürzere Wochenarbeitszeiten, mehr Urlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Bäckerhandwerk sind nicht vom Himmel gefallen, sondern wurden von der Gewerkschaft NGG mit und für ihre Mitglieder in oft schwierigen Verhandlungen mit den Bäckerinnungen in NRW ausgehandelt.

Auch wenn es wirtschaftlich nicht gut läuft und in außergewöhnlichen Krisensituationen kommt es für die Beschäftigten im Bäckerhandwerk darauf an, eine Gewerkschaft im Rücken zu haben, die engagiert und mit Fachkompetenz Rat und Hilfestellung gibt. Zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen der TBS beim DGB-NRW e.V. beraten wir NGG-Betriebsräte und jedes NGG-Mitglied hat Anspruch auf Rechtsberatung und NGG gewährt gegebenenfalls Rechtsschutz vor den Arbeits- und Sozialgerichten. Im Arbeitsleben sind die Fragestellungen und die Sachverhalte oft in Kombination von Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht mit z.B. dem Insolvenzrecht zu vielfältig und speziell, als das der oder die Einzelne die breite Palette überschauen kann. Hier reicht es auch nicht aus, wenn die Mitglieder eines Betriebsrates alleine gleichzeitig NGG-Mitglied sind. Ein guter Betriebsrat weiß, dass er nur dann mit dem Arbeitgeber oder dessen Berater auf gleicher Augenhöhe verhandeln kann, wenn eine große Zahl von NGG-Mitgliedern im Betrieb die Position des Betriebsrates stützt.

Die Gewerkschaft NGG ist nur ihren Mitgliedern verpflichtet und wir sehen unseren Auftrag ausschließlich darin, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, dem Nahrungsmittelhandwerk, sowie dem Hotel- und Gaststättengewerbe zu vertreten. Unser Ziel ist, dass die wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut informiert und mit Sachverstand ausgestattet im Arbeitsleben bestehen können.

Seit 150 Jahren genießt NGG als älteste deutsche Gewerkschaft im DGB das Vertrauen ihrer Mitglieder. Dieses Vertrauen wollen wir Tag für Tag auch in Zukunft rechtfertigen. Denn

Nur Gemeinsam Geht`s

Dieter Schormann

NGG Landesbezirk NRW

www.ngg.nrw.net