



# Insolvenz des Arbeitgebers durch die Corona-Pandemie

Arbeits- und sozialrechtliche Grundinformationen

Es ist aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Corona Virus „SARS-CoV-2“ noch nicht abzusehen, wie viele Unternehmen in die Schieflage geraten und Insolvenz anmelden müssen.

Einleitend sei angemerkt, dass im Falle einer Insolvenz eines Unternehmens durch die Corona-Pandemie das Arbeitsrecht keineswegs ausgeschaltet wird.

In der aktuellen Situation wird die Bundesagentur für Arbeit den Zugang zu Leistungen deutlich erleichtern. So soll eine persönliche Vorsprache nicht mehr notwendig sein, der telefonische Kontakt soll erleichtert werden. Wenn jetzt Termine entfallen oder persönlicher Kontakt nicht möglich ist, sollen keine finanziellen Nachteile entstehen. In diesem Zusammenhang wird die Bundesagentur für Arbeit nachsteuern und wir erwarten zeitnah weitergehende Erleichterungen auch bei der Beantragung u.a. von Insolvenzausfallgeld. Hier zunächst der aktuelle Link für die Beantragung von Geldleistungen über die Bundesagentur für Arbeit und das Jobcenter:

<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2020-11-informationen-corona>

Unterdessen bereitet die Bundesregierung auch eine gesetzliche Regelung vor, um von der Corona-Pandemie betroffene Unternehmen vor Insolvenzen zu schützen, so soll die Insolvenzantragspflicht für Unternehmen ausgesetzt werden. Eine entsprechende gesetzliche Regelung werde vorbereitet, teilte das Bundesjustizministerium am 16.03.2020 mit. Die Bundesregierung hatte zuletzt in unbegrenztem Umfang Kredithilfen und Bürgschaften in Aussicht gestellt. Auch steuerliche Maßnahmen sollen den Druck von Unternehmen nehmen.

**Für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers durch die Corona-Pandemie werden nachfolgend die grundlegenden Regelungen zusammengefasst:**

## **1. Wie kommt es zu einem Insolvenzverfahren?**

Ein Arbeitgeber muss unter bestimmten Umständen selbst die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragen. Auch kann jeder Gläubiger, dessen Rechnungen nicht beglichen werden, einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens stellen. Ist der Antrag begründet, eröffnet das zuständige Amtsgericht – Insolvenzgericht – zunächst ein vorläufiges Insolvenzverfahren und setzt einen Insolvenzverwalter ein.



## **2. Was ist ein „vorläufiges“ Insolvenzverfahren?**

Im vorläufigen Insolvenzverfahren prüft der Insolvenzverwalter zunächst einmal, ob genug Vermögen (Masse) vorhanden ist, um die Kosten des Insolvenzverfahrens zu decken und ob eine positive Prognose für die Fortführung des Betriebs besteht. Er führt den Betrieb auch vorläufig weiter. Ist ausreichend Masse vorhanden und gibt es eine positive Prognose, beantragt er die endgültige Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

## **3. Welche arbeitsrechtliche Rolle spielt der Insolvenzverwalter im Betrieb?**

Das hängt davon ab, ob das Amtsgericht einen „schwachen“ oder einen „starken“ Insolvenzverwalter einsetzt. Bei einem „schwachen“ Insolvenzverwalter führt die Geschäftsführung den Betrieb weiter, tritt also auch als Arbeitgeber auf – muss sich aber ihre Entscheidungen nachträglich vom Insolvenzverwalter genehmigen lassen. Ein „starker“ Insolvenzverwalter verdrängt die Geschäftsführung und führt die Geschäfte weitestgehend selbst.

## **4. Was bedeutet das Insolvenzverfahren für das Arbeitsverhältnis?**

Natürlich löst die Eröffnung des vorläufigen oder des endgültigen Insolvenzverfahrens bei den Arbeitnehmer\*innen Stress und Unsicherheit aus. Rechtlich ändert sie an dem Arbeitsverhältnis aber nichts. Das Arbeitsverhältnis besteht zu unveränderten Bedingungen fort. Alle Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer\*innen bestehen in vollem Umfang weiter: die Arbeitnehmer\*innen müssen ihre Arbeitsleistung erbringen, oder wenn dies nicht möglich ist, zumindest ihre Arbeitskraft schriftlich anbieten. Der Arbeitgeber hat weiterhin das Direktionsrecht und muss das Arbeitsentgelt bezahlen. Gesetzliche Ansprüche auf Urlaub, Entgeltfortzahlung, Mutterschutz, Elternzeit usw. bestehen unverändert fort – auch die Tarifverträge gelten unverändert weiter. Der Betriebsrat ist vollumfänglich weiter in seinen Rechten.

## **5. Ändert sich etwas für die Arbeitnehmer\*innen?**

Eine wesentliche Änderung ist, dass alle Forderungen gegen den Arbeitgeber, die vor dem Tag der (vorläufigen) Insolvenzeröffnung entstanden sind, sog. Insolvenzforderungen sind. Sie müssen erst einmal vom Arbeitgeber nicht erfüllt werden. Das gilt auch für das Arbeitsentgelt: die vor Insolvenzeröffnung entstandenen Forderungen müssen innerhalb der Anmeldefristen zur Insolvenztabelle angemeldet werden und werden erst nach Beendigung des Insolvenzverfahrens in Höhe der sog. „Quote“ beglichen. Arbeitnehmer\*innen sollten diese Frist einhalten. Beim Insolvenzverwalter kann noch einmal nachgefragt werden, wann die Formulare wieder an ihn geschickt werden müssen. Die Forderungen müssen zunächst nicht belegt werden. Wichtig ist, die Forderung der Höhe nach zu beziffern sowie die Rechtsgrundlage der Forderung (z.B. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag) und den Zeitraum (Monat), in dem sie entstanden ist, zu benennen.



Alle Forderungen, die ab dem Tag der Insolvenzeröffnung entstehen, sind sog. Masseforderungen und müssen ganz normal beglichen werden. Das gilt auch für das Arbeitsentgelt, das weiterhin ordnungsgemäß abzurechnen und auszuzahlen ist.

Für diese Forderungen gelten die vertraglichen oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Die Geltendmachung beim Insolvenzverwalter wahrt diese Frist. Es sollte aber durch Zusätze wie „§ 55 InsO“ oder „Masseverbindlichkeit“ kenntlich gemacht werden, dass es sich nicht um eine Insolvenzforderung handelt, sondern um eine Masseverbindlichkeit.

### **6. Insolvenzausfallgeld der Bundesagentur für Arbeit (BA)**

Arbeitnehmer\*innen müssen wegen des Arbeitsentgeltes aus der Zeit vor Insolvenzeröffnung nicht warten. Sie haben Anspruch auf Insolvenzausfallgeld, das auf Antrag der Arbeitnehmer\*innen durch die BA ausgezahlt wird. Der Antrag muss in einer Ausschlussfrist von zwei Monaten ab dem Insolvenzereignis bei der örtlich zuständigen Arbeitsagentur beantragt werden. Zur Berechnung des Insolvenzausfallgeldes erstellt der Insolvenzverwalter eine Insolvenzausfallgeldbescheinigung. Da das Bewilligungsverfahren dauern kann, kann man einen Vorschuss auf das Insolvenzausfallgeld beantragen; hierfür muss man u.a. die letzten drei Entgeltabrechnungen vor Insolvenzeröffnung einreichen. Die Bundesagentur für Arbeit hat ein Merkblatt „Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ erstellt, das abgerufen werden kann unter [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-10-Insolvenzgeld\\_ba015369.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-10-Insolvenzgeld_ba015369.pdf)

### **7. Arbeitsentgelt nach Insolvenzabrechnung**

Das Arbeitsentgelt muss auch nach Insolvenzeröffnung abgerechnet werden. Die Abrechnungen muss man weiterhin genau darauf prüfen, ob sie korrekt sind. Ist dies nicht der Fall, muss man das ausstehende Entgelt innerhalb der arbeitsvertraglichen oder tariflichen Ausschlussfristen schriftlich geltend machen.

### **8. Wie verhalte ich mich wenn kein Geld gezahlt wird?**

Auch wenn auf die Entgeltabrechnungen kein Geld bezahlt wird, muss man zunächst weiterarbeiten oder aber, wenn dieses nicht möglich ist, zumindest seine Arbeitskraft schriftlich anbieten.

### **9. Verzicht auf oder Stundung von Arbeitsentgelt**

Wenn der Arbeitgeber darum bittet, dass man auf Arbeitsentgelt, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld verzichtet, sollte man dem nicht folgen und auch nichts dergleichen unterschreiben. Kündigt der Arbeitgeber an, zukünftig bestimmte Zahlungen nicht mehr zu leisten und arbeitet man dann widerspruchslos weiter, kann dies als „konkludenter Verzicht“ ausgelegt werden. Man muss deshalb in solchen Fällen der Ankündigung schriftlich widersprechen.



Ggf. kann es zweckmäßig scheinen, wenn man dem Arbeitgeber bestimmte Zahlungen stundet. Hierfür muss eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen werden, in der der gestundete Anspruch, der Stundungszeitraum und ggf. Zahlungsabsicherungen vereinbart werden. Hier muss man für den Fall späterer Arbeitslosigkeit oder für den Fall von Krankengeldbezug allerdings beachten, dass für die Berechnung der Entgeltersatzleistungen immer nur das tatsächlich abgerechnete Arbeitsentgelt herangezogen wird – nicht das Arbeitsentgelt, das man rechtlich beanspruchen kann.

### **10. Darf man das Arbeitsverhältnis selbst kündigen?**

Wenn man nahtlos ein Anschlussarbeitsverhältnis hat, kann man jederzeit fristgerecht und ggf. auch fristlos selbst kündigen. Vor einer fristlosen Eigenkündigung sollte man sich auf jeden Fall rechtlich beraten lassen, um ggf. entstehende Schadensersatzansprüche zu vermeiden. Hat man aber kein Anschlussarbeitsverhältnis und möchte stattdessen Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen, darf man grundsätzlich keine Eigenkündigung nur wegen der Insolvenz aussprechen. Eine Eigenkündigung hat nämlich eine Sperrzeit von 12 Wochen für den Bezug von Arbeitslosengeld zur Folge.

Auch ausstehendes Arbeitsentgelt ist kein „wichtiger Grund“, durch den die Sperrzeit vermieden werden kann. Wenn über zwei Monate kein Arbeitsentgelt bezahlt wird, kann dies aber

einen „wichtigen Grund“ darstellen, durch den eine Sperrzeit vermieden wird. Dies sollte man aber vorsorglich vor Ausspruch einer Eigenkündigung auf jeden Fall mit der Arbeitsagentur

besprechen. Da mündliche Auskünfte der BA nicht bindend sind, sollte man sich die Auskunft über die Zulässigkeit einer Kündigung schriftlich bescheinigen lassen.

### **11. Was passiert, wenn der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis kündigt?**

Auch nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens muss der Betriebsrat vor jeder Kündigung gehört werden. Jede Kündigung ohne ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Man muss gegen eine Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Wird die Frist versäumt, ist die Kündigung von Anfang an wirksam. Beim Zugang von Kündigungen muss man beachten, dass diese auch bei längerer Abwesenheit von der Wohnung zugehen kann – etwa im Urlaub. Man muss deshalb bei längerer Abwesenheit dafür sorgen, dass der Briefkasten gelehrt wird und man umgehend benachrichtigt wird, ob eine Kündigung zugegangen ist. Auch der Insolvenzverwalter benötigt für eine Kündigung einen wirksamen Kündigungsgrund – das Insolvenzverfahren als solches ist kein wirksamer Kündigungsgrund.



In der Insolvenz beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate (Sonderkündigungsfrist), es sei denn es gelten (z.B. laut Arbeits- oder Tarifvertrag) kürzere Kündigungsfristen. Die Kündigung unter Anwendung der Sonderkündigungsfrist darf erst ab Eröffnung des Insolvenzverfahrens ausgesprochen werden. Für Kündigungen, die vor der Insolvenzeröffnung erklärt werden, gilt die verkürzte Kündigungsfrist nicht.

Neben Kündigungsmaßnahmen bleibt dem Insolvenzverwalter wie jedem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, Kurzarbeit zu beantragen. Er könnte diese Möglichkeit für eine Interimszeit nutzen, wenn er eine Fortführung beabsichtigt.

### **12. Wann muss ich mich arbeitslos melden?**

Spätestens ab dem Tag, an dem die Kündigung zugegangen ist, muss eine Arbeitslosenmeldung bei der zuständigen Arbeitsagentur erfolgen. Allerdings ist es sinnvoll, sich bereits mit Anmeldung der Insolvenz bei der örtlich zuständigen Arbeitsagentur zu melden, so kann der Sachbearbeiter bereits frühzeitig den Fall aufnehmen und in puncto Insolvenzgeld beraten.

### **13. Wer stellt das Arbeitszeugnis aus?**

Sollte das Arbeitsverhältnis vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens beendet werden, ist der ursprüngliche Arbeitgeber dafür zuständig, ein Zeugnis zu erteilen. Diese Verpflichtung trifft nicht einen vorläufigen Insolvenzverwalter auf den die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse übergegangen ist. Erlangt ein vorläufiger Insolvenzverwalter in vollem Umfang die Verfügungsbefugnis über die Arbeitsverhältnisse oder wird das Arbeitsverhältnis erst nach der Insolvenzeröffnung beendet, schuldet der Insolvenzverwalter das Arbeitszeugnis. Dieser ist allerdings verpflichtet, sich bei dem ehemaligen Arbeitgeber Informationen die das Arbeitsverhältnis betreffen, einzuholen, um den Arbeitnehmer gerecht und richtig bewerten zu können.