

Forderungen des Arbeitnehmers in der Arbeitgeberinsolvenz

Inzwischen kann als allgemein bekannt vorausgesetzt werden, dass ein bestehendes Arbeitsverhältnis durch einen Insolvenzantrag des Arbeitgebers nicht automatisch beendet wird. Für den Arbeitnehmer aber mindestens genauso relevant ist die Frage, wie es sich mit den ihm zustehenden Vergütungsansprüchen gegen den Arbeitgeber verhält. Der folgende Artikel soll hierzu einen kurzen Überblick bieten.

Bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens besteht regelmäßig eine Fülle von Forderungen gegen den Insolvenzschuldner, in diesem Falle den Arbeitgeber.

Die Einordnung der jeweiligen Forderungen entscheidet maßgeblich über ihr weiteres Schicksal im Laufe des Insolvenzverfahrens, und damit auch über ihre Werthaltigkeit für den jeweiligen Gläubiger.

Das Vermögen des Schuldners wird ab Eröffnung des Verfahrens als Insolvenzmasse bezeichnet. Die gegen das Vermögen gerichteten Forderungen lassen sich einteilen in so genannte Masseverbindlichkeiten einerseits und einfache Insolvenzforderungen andererseits. Masseverbindlichkeiten, so auch die Kosten des Insolvenzverfahrens einschließlich der Kosten des Insolvenzverwalters, sind gemäß § 53 Insolvenzordnung vorweg zu befriedigen, werden also bevorzugt behandelt.

Die übrigen Insolvenzgläubiger verfügen lediglich über einfache Insolvenzforderungen, die nachrangig zu befriedigen sind, sofern dafür überhaupt noch Masse zur Verfügung steht.

Wie die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer zu behandeln sind, richtet sich ausschließlich nach dem Zeitpunkt der Anspruchsentstehung, mithin nach dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

1. Zeitraum vor Insolvenzantrag und Insolvenzeröffnung

Der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens geht nicht selten ein Zeitraum voraus, in dem die Arbeitnehmer ihre Vergütung nur noch schleppend oder möglicherweise überhaupt nicht mehr erhalten haben. Diese Entgeltansprüche werden stets als einfache Insolvenzforderungen nach § 38 Insolvenzordnung behandelt, d.h. dem Arbeitnehmer bleibt lediglich die Möglichkeit, seinen rückständigen Forderungen

durch die Anmeldung zur Insolvenztabelle zur Durchsetzung zu verhelfen.

Eine Zahlungsklage bietet hier keine Aussicht auf Erfolg, und sofern bereits entsprechende Klageverfahren vor den Arbeitsgerichten anhängig sind, wird das Gericht umgehend das Ruhen des Verfahrens anordnen.

Auch die Zwangsvollstreckung aus möglicherweise bereits bestehenden Titeln ist unter solchen Umständen unzulässig, denn auch bereits titulierte Forderungen sind beim Insolvenzverwalter zur Tabelle anzumelden.

Grundsätzlich wird hierfür vom Insolvenzgericht eine maximal dreimonatige Anmeldefrist vorgegeben; es ist jedoch wichtig zu wissen, dass Forderungen bis zur Durchführung des endgültigen Schlusstermins im Insolvenzverfahren nachgemeldet werden können, ohne dass der Arbeitnehmer hierdurch Nachteile erleidet.

a) wird die Forderung im Prüfungstermin nicht bestritten, so gilt sie als „festgestellt“.

Diese Eintragung entfaltet dieselbe Wirkung wie ein rechtskräftig festgestelltes Urteil, mit dem Unterschied, dass hieraus vorerst nicht vollstreckt werden kann.

Der Arbeitnehmer hat nun möglicherweise Aussicht darauf, dass der Insolvenzverwalter später einen Teilbetrag der zur Verfügung stehenden Insolvenzmasse an ihn auskehrt.

b) wird die Forderung vom Insolvenzverwalter oder einem der anderen Gläubiger bestritten, muss der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung der Insolvenzforderung erheben.

Bei arbeitsrechtlichen Forderungen bleibt trotz Eröffnung des Insolvenzverfahrens das jeweilige Arbeitsgericht für die Feststellungsklage zuständig.

Ebenso verhält es sich mit Klageverfahren, die durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens unterbrochen worden waren, und die nun zur Feststellung des Anspruchs wieder aufgenommen werden. Die Verfolgung des Anspruchs im Prozess ist dem Insolvenzverwalter innerhalb von zwei Wochen bekannt zu machen.

2. Insolvenzgeld

Für einen Zeitraum von drei Monaten vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens sichert die Agentur für Arbeit die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers durch die Gewährung von Insolvenzgeld.

Stellt der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag, geht sein Vergütungsanspruch automatisch gem. § 187 SGB III auf die Bundesagentur über. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Antragstellung seine Vergütungsansprüche nicht mehr ohne weiteres selbst in einem gerichtlichen Verfahren verfolgen kann.

Insolvenzgeld wird dem Arbeitnehmer gewährt, wenn ein so genanntes Insolvenzereignis vorliegt. Hiervon ist in jedem Falle auszugehen bei der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, der Abweisung des Antrags mangels Masse, sowie einer vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Insolvenzantrag nicht gestellt worden ist und ein Verfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

Gesichert ist rückständiges Arbeitsentgelt der letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis, wobei der Zeitraum kalendermäßig abläuft und rückwirkend vom Tage des Insolvenzereignisses an berechnet wird.

Das Insolvenzgeld umfasst sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis in dem betreffenden Zeitraum, unabhängig davon ob es sich um Lohnsteuer- oder sozialversicherungspflichtige Ansprüche handelt. Damit werden beispielsweise auch Fahrtkostenzuschüsse erfasst. Gleichzeitig darf der Anspruch noch nicht durch Erfüllung oder Aufrechnung erloschen oder verjährt sein, so wie auch erzielter Zwischenverdienst des Arbeitnehmers darauf anzurechnen ist.

Der Anspruch auf Insolvenzgeld ist innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis geltend zu machen. Lediglich der die Frist schuldlos versäumende Arbeitnehmer erhält ausnahmsweise eine Nachfrist von zwei Monaten. Danach ist der Anspruch ausgeschlossen.

3. Zeitraum nach Insolvenzantrag und vor Insolvenzeröffnung

Regelmäßig wird bereits vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens ein vorläufiger Insolvenzverwalter vom Gericht eingesetzt.

Das Gericht hat dabei die Möglichkeit, dem Insolvenzschuldner, also dem Arbeitgeber, bereits ab diesem Zeitpunkt ein allgemeines Verfügungsverbot aufzuerlegen, beziehungsweise die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers dahingehend zu beschränken, dass dieser nur noch mit Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters wirksam handeln kann.

Entscheidet das Gericht sich für diese Variante, hat es einen starken vorläufigen Insolvenzverwalter eingesetzt.

Nimmt der starke vorläufige Insolvenzverwalter nun nach Beantragung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgegen, gehören die hierdurch entstehenden Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers zu den so genannten Masseverbindlichkeiten und werden privilegiert behandelt, s.o.

Setzt das Gericht jedoch einen schwachen vorläufigen Insolvenzverwalter ein, indem es lediglich die vorläufige Insolvenzverwaltung anordnet ohne die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers zu beschränken, kann die Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers keine solche Masseverbindlichkeit begründen.

Die Entgeltansprüche, die der Arbeitnehmer in diesem Fall nach Beantragung des Insolvenzverfahrens erwirtschaftet, bleiben reine Insolvenzforderungen mit den bereits dargelegten Folgen.

4. Zeitraum nach Insolvenzeröffnung

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstehende Entgeltansprüche stellen grundsätzlich Masseverbindlichkeiten dar.

Die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers entstehen nicht erst dann, wenn er die Arbeitsleistung nach Insolvenzeröffnung tatsächlich erbracht hat; bereits der Annahmeverzug genügt. Der Insolvenzverwalter muss die Arbeitsleistung nicht tatsächlich abgerufen haben, so dass auch der Annahmeverzugslohn eine Masseverbindlichkeit begründet.

Eine Differenzierung findet hier jedoch statt, wenn der Insolvenzverwalter von seinem Recht Gebrauch gemacht hat, die Arbeitnehmer freizustellen. Die so entstehenden Vergütungsansprüche stellen regelmäßig nachrangige Masseverbindlichkeiten dar.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die ihm aufgrund seiner Tätigkeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens zustehenden Vergütungsansprüche im Klagewege geltend zu machen, anders als bei einfachen Insolvenzverbindlichkeiten, siehe oben.

Besonderheiten bestehen für den Fall, dass der Insolvenzverwalter Masseunzulänglichkeit nach § 208 I Insolvenzordnung anzeigt.

Mit Abschluss des Insolvenzverfahrens erlangt der Arbeitgeber seine ursprüngliche Rechtsposition zurück und der Insolvenzverwalter geht seiner dementsprechenden Rechte wieder verlustig.

Ab diesem Zeitpunkt hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, bestehende Rechte wieder uneingeschränkt gegenüber seinem Arbeitgeber geltend zu machen.

Autorin dieses Artikels ist Nina Feldkamp, Rechtsanwältin

Feldkamp - Rechtsanwälte



Heinrich Feldkamp
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht
Handels- und Gesellschaftsrecht
Verkehrsrecht
Insolvenzrecht



Nina Feldkamp
Rechtsanwältin
Arbeitsrecht
Vertragsrecht
Strafrecht

In Kooperation mit:

SVM
Rechtsanwälte Fachanwälte

Bettina Verhülsdonk
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Familienrecht

Peter Marx
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Sebastian Hennecke
Rechtsanwalt

Fürstener Weg 220
49090 Osnabrück

Tel. (0 54 07) 89 87-0
Fax (0 54 07) 89 87-77

info@feldkamp-rechtsanwaelte.de

www.feldkamp-rechtsanwaelte.de