



Wenn die Firma pleite ist

ARAG Experten informieren über Arbeitnehmer-Rechte im Insolvenzfall

Kürzlich hat die FTI Touristik GmbH, Obergesellschaft der FTI Group, Insolvenz angemeldet. Weitere Konzerngesellschaften sollen in den kommenden Tagen folgen. Rund 11.000 Menschen sind weltweit bei der FTI Group beschäftigt. Für sie bedeutet das vermutlich den Verlust des Arbeitsplatzes. Die ARAG Experten geben einen Überblick, was Arbeitnehmer bei einer Insolvenz ihres Betriebes wissen müssen.

Was versteht man unter einer Firmeninsolvenz?

Als Insolvenz bezeichnet man die Unfähigkeit eines Betriebs, seine Schulden oder Verbindlichkeiten zu begleichen. Konkret bedeutet das laut ARAG Experten: Das Unternehmen ist nicht länger dazu in der Lage, seinen Zahlungsverpflichtungen gegenüber Gläubigern nachzukommen. Im Falle des Touristikkonzerns FTI handelt es sich um staatliche Corona-Hilfen in Höhe von knapp 600 Millionen Euro aus dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds, die das Reiseunternehmen nicht zurückzahlen kann.

Was passiert mit den Mitarbeitern?

Mitarbeiter eines Betriebs sind zunächst auch dann weiterhin im Betrieb beschäftigt, wenn dieser insolvent ist. Die Insolvenz selbst ist zudem auch kein legitimer Grund für eine Kündigung. Klar ist aber auch: Eine Insolvenz führt in der Regel mittelfristig dazu, dass Teile des Unternehmens oder gar das ganze Unternehmen stillgelegt werden. Wie lange die Gehaltszahlungen fortgesetzt und Mitarbeiter weiter beschäftigt werden können, ist von Fall zu Fall unterschiedlich. Im FTI-Fall zahlt der Staat nach Informationen der ARAG Experten für drei Monate Insolvenzgeld für Beschäftigte, die in Deutschland arbeiten. FTI-Mitarbeiter, die im Ausland arbeiten, haben allerdings keinen Anspruch auf diese Hilfe.

Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber Insolvenz anmeldet?

Hat der Arbeitgeber Insolvenz angemeldet und wird das Gehalt nicht mehr oder nur noch schleppend gezahlt, sollten Arbeitnehmer den Betrieb – trotz der offenbaren Zahlungsunfähigkeit – zunächst schriftlich zur Begleichung des ausstehenden Lohns auffordern. Um den Anspruch auf Vergütung auch geltend zu machen, muss man unterscheiden, wann die Zahlungsforderungen gegenüber dem Arbeitgeber entstanden sind. Hat der Betrieb das Gehalt bereits vor der Einleitung des Insolvenzverfahrens nicht mehr gezahlt, raten die ARAG Experten, sich umgehend an den Insolvenzverwalter zu wenden, damit dieser die Forderungen prüfen und in die sogenannte Insolvenztabelle aufnehmen kann. Handelt es sich aber um Gehaltsforderungen, die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, spricht man von sogenannten Masseverbindlichkeiten. Sie müssen sofort vom Insolvenzverwalter an die Mitarbeiter ausgezahlt werden, sofern die Insolvenzmasse dazu ausreicht.

Kündigung in der Insolvenzzeit – geht das?

Die Insolvenzordnung verkürzt alle Kündigungsfristen, die über drei Monate hinausgehen. Dabei weisen die ARAG Experten auf Paragraph 113 der Insolvenzordnung (InsO) hin: Danach kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer mit einer maximalen Frist von



drei Monaten zum Monatsende aufgelöst werden. Die Frist kann aber auch kürzer sein, beispielsweise wenn ein Arbeitsverhältnis noch nicht lange besteht.

Insolvenz während der Elternzeit

Meldet ein Arbeitgeber während der Elternzeit eines Mitarbeiters Insolvenz an, besteht das Beschäftigungsverhältnis zunächst unverändert weiter. Wird der Betrieb übernommen oder saniert, können Arbeitnehmer dort dementsprechend nach dem Ende ihrer Elternzeit auch weiterhin arbeiten. Bricht der Betrieb jedoch zusammen, dann kann im Extremfall laut ARAG Experten sogar der besondere Kündigungsschutz von Eltern aufgehoben werden. Dies muss allerdings je nach Standort des Betriebs von den zuständigen Landesbehörden entschieden werden, also etwa von der Bezirksregierung oder dem Gewerbeaufsichtsamt.

Kündigungsschutzklage während des Insolvenzverfahrens

Da eine Insolvenz nicht automatisch die Rechte der Arbeitnehmer im Betrieb ausschaltet, müssen arbeitsrechtliche Vorschriften auch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens beachtet werden. Das bedeutet laut ARAG Experten auch, dass Arbeitnehmer, die bereits seit mehr als sechs Monaten in einem Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern arbeiten, Kündigungsschutz genießen und einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung haben. Wird ihnen trotzdem gekündigt, haben sie selbstverständlich das Recht, innerhalb von drei Wochen eine [Kündigungsschutzklage](#) einzureichen. Ob die ausgesprochene Kündigung wirksam ist, muss dann vor Gericht entschieden werden.

Was tun bei Insolvenzverschleppung?

Bei Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit eines Betriebs sind Geschäftsführer beziehungsweise Gesellschafter innerhalb einer in der Regel dreiwöchigen Frist dazu verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, spricht man von sogenannter Insolvenzverschleppung. Haben Arbeitnehmer den Verdacht, dass ihr Arbeitgeber den Insolvenzantrag verschleppt, können sie dies mündlich oder schriftlich der zuständigen Staatsanwaltschaft oder beim Amtsgericht melden.

Die ARAG Experten warnen jedoch: Eine Anzeige wegen Insolvenzverschleppung sollten Arbeitnehmer nur erstatten, wenn es belastbare Indizien dafür gibt. Stellt sich nämlich später heraus, dass falsche Angaben gemacht wurden, kann der Arbeitgeber den betreffenden Mitarbeiter im Gegenzug wegen falscher Verdächtigung anzeigen. Wichtig ist auch zu wissen, dass eine Anzeige wegen Insolvenzverschleppung keine Auswirkungen darauf hat, ob und wie schnell Arbeitnehmer ausstehende Gehaltszahlungen erhalten.

Weitere interessante Informationen zum Insolvenzgeld:

<https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/insolvenzgeld/>

<https://www.arag.de/reiseversicherung/insolvenz-reiseveranstalter/>

Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen? Schauen Sie hier:

<https://www.arag.com/de/newsroom/>



Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Pressereferentin

Telefon: 0211 963-3115 Fax: 0211 963-2220

E-Mail: jennifer.kallweit@arag.de www.arag.de

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA, Kanada und Australien – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,4 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender

Vorstand Dr. Renko Dirksen (Sprecher) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer · Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995