Insolvenz!

Und jetzt?

Ein Beitrag von Dr. Elke Trapp-Blocher, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Schultze & Braun.



generiert mit KI: © Aziz – stock.adobe.com

Fakt ist: Jeder kann von der Insolvenz seiner Arbeitgeberin oder seines Arbeitgebers betroffen sein. Gleichzeitig haben Arbeitnehmende in der Insolvenz eine Sonderstellung. Dr. Elke Trapp-Blocher von Schultze & Braun ordnet die arbeitsrechtlichen Auswirkungen einer Insolvenz ein – für angestellte Kieferorthopädinnen und Kieferorthopäden, Praxismitarbeitende, aber gerade auch für Personalverantwortliche.
Grundsätzlich gilt: Egal, ob es sich um einen Konzern oder ein kleines Unternehmen handelt – mit dem Insolvenzantrag beginnt für die Mitarbeitenden regelmäßig die Angst um den Arbeitsplatz: Gilt mein Arbeitsvertrag noch? Kann ich jetzt leichter gekündigt werden? Bekomme ich noch mein Gehalt?

Hochbetrieb in der Personalabteilung

Diese und andere Fragen führen bei Personalverantwortlichen in Kieferorthopädiepraxen dann regelmäßig zu Hochbetrieb. Vielfach ist ihnen jedoch nicht klar, welche konkreten arbeitsrechtlichen Auswirkungen es für die Mitarbeitenden hat, wenn die Praxisführung einen Insolvenzantrag stellt. Die Folge: Die Verunsicherung steigt und wichtige Mitarbeitende verlassen die Praxis, weil sie keine Perspektive sehen.
Personalverantwortliche sollten sich daher rechtzeitig – auch wenn sich die Praxis noch nicht in einer finanziellen Schieflage befindet – mit den wichtigsten arbeitsrechtlichen Auswirkungen einer Insolvenz befassen. Sie können dann ihre Kolleginnen und Kollegen schnell und umfassend informieren – und so ihren Teil zur Sanierung des insolventen Unternehmens beitragen. Denn so hart es klingt: Es geht auch um die Jobs der Personalverantwortlichen. Sie sollten daher die Antworten auf die häufigsten und wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen in einer Insolvenz kennen. Diese betreffen die nachfolgenden zehn Punkte:

Der Insolvenzverwalter wird zum Arbeitgeber
Ein Insolvenzverfahren besteht in der Regel aus zwei Phasen: dem vorläufigen und dem eröffneten Verfahren. Im vorläufigen Verfahren, das in den meisten Fällen drei Monate dauert, gibt es zwei Möglichkeiten:

- Die vorläufige Insolvenzverwaltung übernimmt als sogenannter „starker“ vorläufiger Verwalter die Stellung und die Befugnisse der Praxisleitung bereits kurz nach dem Insolvenzantrag. Dies ist der Fall, wenn der insolventen Praxis ein allgemeines Verfügungsverbot auferlegt wird. Die Verwaltung kann dann zum Beispiel schon vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens Kündigungen aussprechen.
- Wurde vom Gericht kein allgemeines Verfügungsverbot auferlegt, bleibt das (insolvente) Schuldnerunternehmen – also die Kieferorthopädiepraxis – zunächst die Arbeitgeberin. Die – in diesem Fall „schwache“ – vorläufige Insolvenzverwaltung muss dann zum Beispiel Kündigungen zustimmen.

Wird das Insolvenzverfahren eröffnet, geht die Arbeitgeberstellung normalerweise komplett auf die Insolvenzverwaltung über. Sonderfälle sind die sogenannte Eigenverwaltung und das Schutzschirmverfahren – die Sanierung in eigener Regie. Wurde sie vom Gericht angeordnet, behält die Schuldnerin oder der Schuldner die Stellung als Praxisleitung. Die Insolvenzmasse wird dann in eigener Regie verwaltet. Dabei kann die Praxisleitung über die Insolvenzmasse verfügen, wird aber von einer sachkundigen Aufsichtsperson – dem sogenannten Sachwalter – beaufsichtigt.



zweitens

Die Frage des Geldes: Vergütungsansprüche vor Insolvenzeröffnung
Zu den wichtigsten Fragen nach dem Stellen des Insolvenzantrags gehört die nach Gehalt oder Lohn. Im Insolvenzverfahren haben Angestellte Anspruch auf Insolvenzgeld der Agentur für Arbeit – allerdings erst, nachdem das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Sie erhalten das Insolvenzgeld dann drei Monate rückwirkend.
Da aber aufgrund von regelmäßigen Ausgaben wie etwa Miete kaum eine arbeitnehmende Person drei Monate auf ihre Vergütung warten kann, kümmert sich die vorläufige Insolvenzverwaltung in der Regel um eine Vorfinanzierung des Insolvenzgeldes. Dabei nimmt die Insolvenzverwaltung bei einer Bank ein sogenanntes Massedarlehen, um alle Nettovergütungen zu bezahlen. Die Angestellten treten im Gegenzug ihre Ansprüche auf das Insolvenzgeld an die Bank ab. Gedeckelt ist das Insolvenzgeld durch die Beitragsbemessungsgrenze der Renten- beziehungsweise Arbeitslosenversicherung. Folgende Lohn- und Gehaltsanteile sind insolvenzgeldfähig:

- Nettogehalt sowie Überstunden aus dem Insolvenzgeldzeitraum;
- Nettoanteil der Zuschläge gemäß Tarif- oder Arbeitsvertrag;
- Fahrgeld;
- vermögenswirksame Leistungen des Arbeitsgebers;
- unter bestimmten Voraussetzungen auch Sonderzahlungen, wie zum Beispiel Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt oder Provisionen.

Wichtig ist, dass die Angestellten den Insolvenzgeldantrag innerhalb von zwei Monaten nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens stellen. Ansonsten verlieren sie ihren Anspruch. Ansprüche, die nicht durch das Insolvenzgeld gedeckt sind, müssen Arbeitnehmende als Forderung zur Insolvenztabelle anmelden. Darunter fallen etwa Tantiemen, Abfindungen oder – sofern das Arbeitsverhältnis vor Insolvenzeröffnung endet – Urlaubsabgeltungen.

ANZEIGE

smiledental®

INNOVATIONEN ERLEBEN. DEMOTERMIN VEREINBAREN!
WWW.SMILE-DENTAL.DE

fünftens

Einen Kündigungsgrund „Insolvenz“ gibt es nicht: Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz
Vorab: Einen selbstständigen Kündigungsgrund „Insolvenz“ gibt es nicht. Auch die Insolvenzverwaltung kann ein Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn dafür ein Kündigungsgrund vorliegt – etwa die Stilllegung des Praxisbetriebs. Der Insolvenzantrag und die Eröffnung des Insolvenzverfahrens hingegen haben als solche grundsätzlich keinen Einfluss auf Fortbestand und Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Konkret heißt das, dass Arbeitsverträge in der Insolvenz zunächst weiterhin gültig sind. Sie können allerdings nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens mit einer Kündigungsfrist von maximal drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden – eine im Arbeitsvertrag vereinbarte längere Kündigungsfrist ist dann aufgehoben. Hintergrund ist, dass damit Kündigungen, die für den Erhalt des Unternehmens notwendig sind, schneller wirksam werden. Das Insolvenzrecht gilt zudem auch für Arbeitsverhältnisse, die erst in der Insolvenz – also von der Insolvenzverwaltung – begründet wurden. Tarifliche Fristen oder einzelvertraglich vereinbarte Kündigungsfristen, die kürzer sind als die insolvenzspezifische Frist, werden weiterhin angewandt. Vertragliche, gesetzliche oder tarifliche Kündigungsfristen, die länger als drei Monate sind, werden auf die insolvenzspezifische Höchstfrist verkürzt.

drittens

Gehalt als Masseverbindlichkeit: Vergütungsansprüche nach Insolvenzeröffnung
Ab dem Zeitpunkt, an dem das Insolvenzverfahren eröffnet wurde, gelten alle Gehalts- und Lohnansprüche als sogenannte Masseverbindlichkeiten. Die Beschäftigten haben dann normalerweise die Sicherheit, dass ihre Forderung, also ihr Arbeitsentgelt, in voller Höhe aus der Insolvenzmasse bedient wird. Dies gilt unabhängig davon, ob sie beschäftigt werden können oder freigestellt werden müssen. Für den Fall, dass die Insolvenzmasse nicht ausreicht, um die Masseverbindlichkeiten zu erfüllen, zeigt die Insolvenzverwaltung Masseunzulänglichkeit an. Im Extremfall kann es dann passieren, dass die Forderungen der Arbeitnehmenden als sogenannte Altmasseverbindlichkeit an letzter Stelle vergütet werden. Ihnen droht dann ein finanzieller Verlust.

viertens

Drohender finanzieller Verlust: Arbeitszeitguthaben bei Insolvenzeröffnung
Ein Arbeitszeitkonto drückt den Vergütungsanspruch und damit Forderungen der Angestellten an ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber aus. Forderungen aus der Zeit vor der Insolvenzeröffnung – soweit sie nicht vom Insolvenzgeld gedeckt sind – können Arbeitnehmende lediglich zur Insolvenztabelle anmelden – dies gilt auch für Guthaben aus Altersteilzeit. Da die Beschäftigten auf diese Forderungen nur die Insolvenzquote erhalten, bedeutet dies für sie oftmals einen finanziellen Verlust.

ANZEIGE

AnyGuard.dental

Die datenschutzkonforme ChatGPT-Lösung für Ihre Praxis.

Mehr Zeit für Patienten, weniger Bürokratie – effizient, sicher, DSGVO-konform.

Beliebte KI-Assistenten für den Praxisalltag:

- **QM-Assistent** – erstellt Hygienepläne, Begehungsprotokolle & Checklisten
- **Mail-Co-Pilot** – beantwortet Patientenmails & formuliert Rückrufe automatisch
- **Transkription & Doku** – wandelt Diktate und Gespräche in Sekunden in Text um
- **Marketinghilfe** – liefert Texte für Website, Newsletter & Social Media
- **Eigene Assistenten erstellen** – ohne IT- oder KI-Kenntnisse

Jetzt entdecken: https://anyguard.dental

„Einen selbstständigen Kündigungsgrund ‚Insolvenz' gibt es nicht."

sechstens

Gleiches Recht für beide Seiten: Wenn die Angestellten kündigen
Was für die Praxisleitung oder die Insolvenzverwaltung gilt, gilt auch für die Angestellten. Bei einer Kündigung müssen auch sie sich an die Höchstfrist von drei Monaten halten. Und ohne, dass ein wichtiger Grund vorliegt, können auch sie nicht fristlos kündigen.

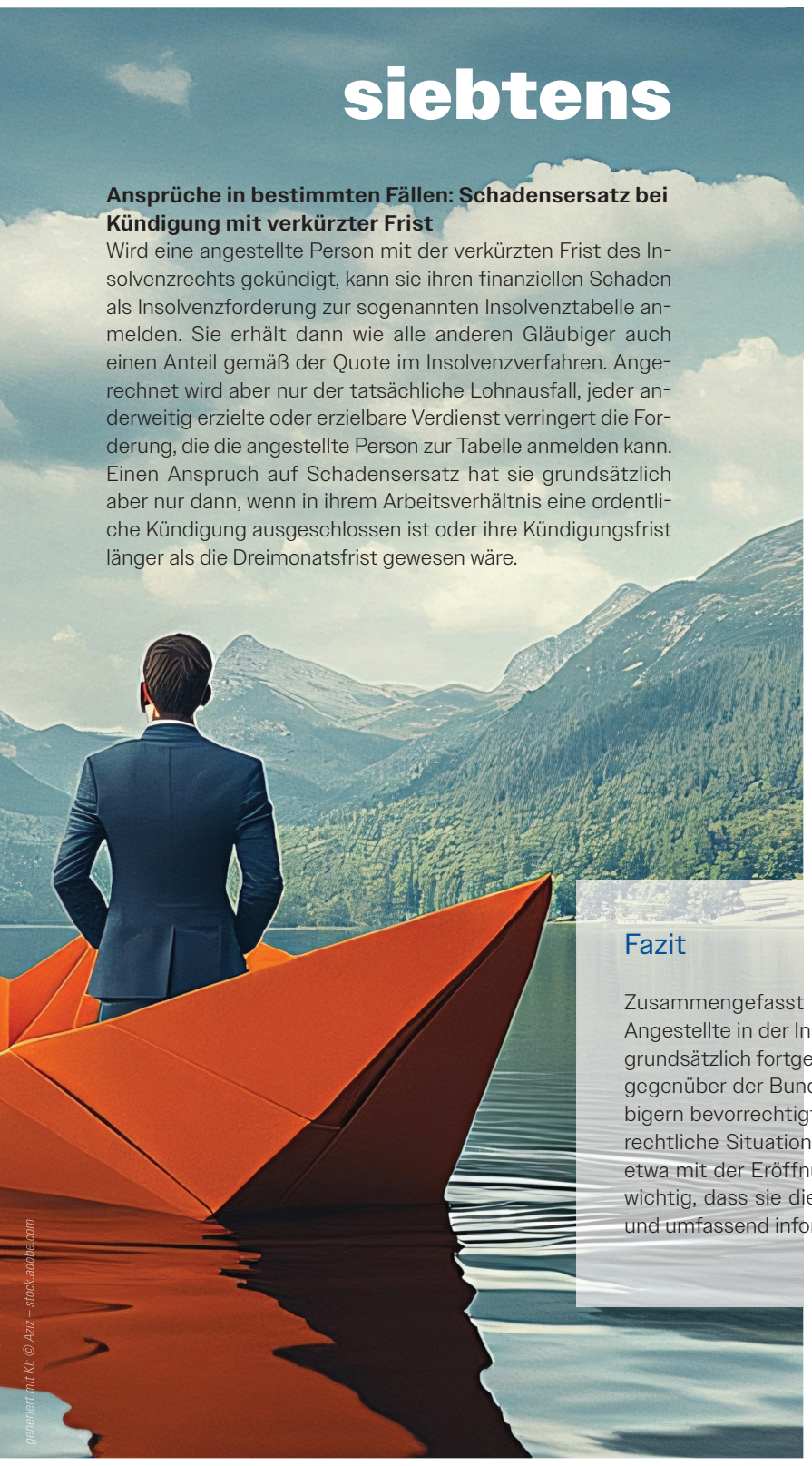
achtens

Möglich, aber zumeist begrenzt: Sozialplan in der Insolvenz
Ein Sozialplan, der vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens, jedoch nicht früher als drei Monate vor dem Antrag auf Insolvenzeröffnung abgeschlossen wurde, kann sowohl von der Insolvenzverwaltung als auch vom Betriebsrat widerrufen werden. Ohne Widerruf werden die Ansprüche aus einem solchen Sozialplan zu Insolvenzforderungen – es sei denn, eine starke vorläufige Insolvenzverwaltung hat den Sozialplan abgeschlossen. Dann werden sie zu Masseverbindlichkeiten.

Wird ein Sozialplan nach Insolvenzeröffnung abgeschlossen, ist er auf ein Drittel der Insolvenzmasse und auf einen Gesamtbetrag von maximal 2,5 Bruttomonatsverdiensten der von der Entlassung betroffenen Angestellten begrenzt. Dies bedeutet aber nicht, dass alle Beschäftigten diesen Betrag als Sozialplanleistung bekommen müssen. Die Abfindung des Einzelnen kann durch Kriterien wie Alter, Betriebszugehörigkeit oder Schwerbehinderung darüber oder darunter liegen.

siebtens

Ansprüche in bestimmten Fällen: Schadensersatz bei Kündigung mit verkürzter Frist
Wird eine angestellte Person mit der verkürzten Frist des Insolvenzrechts gekündigt, kann sie ihren finanziellen Schaden als Insolvenzforderung zur sogenannten Insolvenztabelle anmelden. Sie erhält dann wie alle anderen Gläubiger auch einen Anteil gemäß der Quote im Insolvenzverfahren. Angerechnet wird aber nur der tatsächliche Lohnausfall, jeder anderweitig erzielte oder erzielbare Verdienst verringert die Forderung, die die angestellte Person zur Tabelle anmelden kann. Einen Anspruch auf Schadensersatz hat sie grundsätzlich aber nur dann, wenn in ihrem Arbeitsverhältnis eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist oder ihre Kündigungsfrist länger als die Dreimonatsfrist gewesen wäre.



generiert mit KI: © Aziz – stock.adobe.com

neuntens

Nicht wahllos: Freistellung in der Insolvenz
Die Insolvenzverwaltung kann Beschäftigte aus insolvenzspezifischen Gründen freistellen – etwa bei reduziertem Beschäftigungsbedarf und zur Schonung der Masse. Jedoch kann die Freistellung nicht willkürlich erfolgen. Wie jeder Betrieb ist auch die Insolvenzverwaltung dabei an die Grenzen des sogenannten billigen Ermessens gebunden: Das heißt, dass soziale Gesichtspunkte – wie zum Beispiel Alter, Betriebszugehörigkeit oder Unterhaltspflichten – in der Regel eine Rolle spielen. Sparen die Angestellten durch die Freistellung Geld oder verdienen in ihrer „freien" Zeit etwas dazu, werden diese Beträge von ihrer Vergütung abgezogen.

Bleiben grundsätzlich erhalten: Urlaubsansprüche in der Insolvenz
Ähnlich große Bedeutung wie die Frage nach dem Gehalt hat die Frage nach dem Urlaub. In der Insolvenz bleiben Urlaub und Urlaubsentgelt grundsätzlich erhalten. Sie werden dem Zeitraum zugeordnet, in dem der Urlaub genommen wird. Dies gilt auch für Urlaubsabgeltungsansprüche, die generell erst entstehen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Geschieht dies nach der Insolvenzeröffnung, gelten die Ansprüche als Masseverbindlichkeiten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Zeit zwischen Insolvenzeröffnung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausgereicht hätte, den Urlaub zu nehmen.

zehntens

Fazit

Zusammengefasst gilt über die aufgeführten zehn Punkte hinweg der Grundsatz, dass Angestellte in der Insolvenz eine Sonderstellung haben. Einerseits wird ihr Arbeitsverhältnis grundsätzlich fortgesetzt, andererseits sind sie etwa durch den Anspruch auf Insolvenzgeld gegenüber der Bundesagentur für Arbeit in gewisser Weise gegenüber den anderen Gläubigern bevorrechtigt. Gleichwohl sind aber auch sie davon betroffen, dass sich die arbeitsrechtliche Situation in den unterschiedlichen Phasen eines Insolvenzverfahrens ändert – etwa mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Für Personalverantwortliche ist es daher wichtig, dass sie diese Veränderungen kennen und ihre Kolleginnen und Kollegen schnell und umfassend informieren können.

Schultze & Braun

Schultze & Braun
www.schultze-braun.de



Dr. Elke Trapp-Blocher

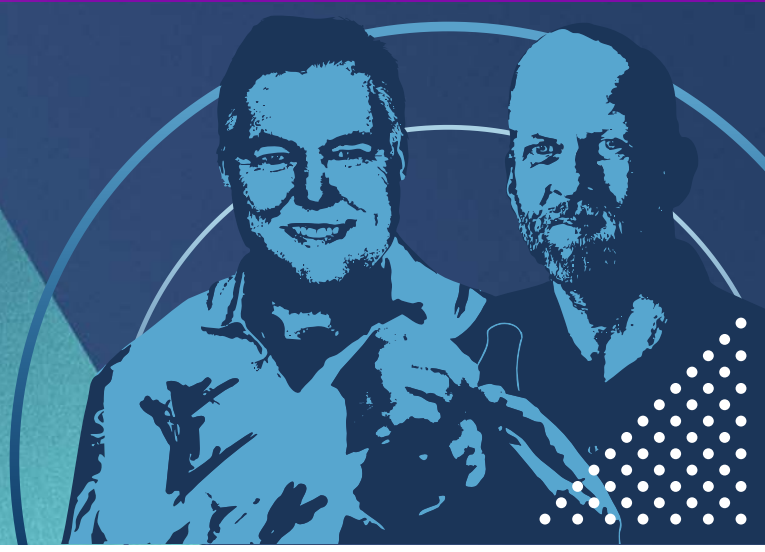
DW LINGUAL SYSTEMS SPONSORED SYMPOSIUM | **EOS** 2025 | S1 Auditorium | **Donnerstag, 5. Juni** | 10:25 Uhr – 10:55 Uhr

100 EOS

100th Congress of the European Orthodontic Society
2-6 JUNE 2025 | KRAKOW

MASTER AND STUDENT –
An Exchange on Dentoalveolar Compensation

Dirk Wiechmann ◀ ▶ **Björn Ludwig**



MOVE TO WIN KURSE



ANWENDERTREFFEN

28. – 29. November 2025
12. deutsches und internationales
***WIN* Anwendertreffen**
+ ABO CRE-Score Kurs für deutsche Hochschulen
Frankfurt am Main deutsch/englisch
für zertifizierte Kieferorthopädinnen/-en, Weiterbildungsassistentinnen/-en und Zahnmedizinische Fachangestellte

6. Dezember 2025
11. französisches
***WIN* Anwendertreffen**
Paris französisch
für zertifizierte Kieferorthopädinnen/-en, Weiterbildungsassistentinnen/-en und Zahnmedizinische Fachangestellte

ZERTIFIZIERUNGSKURSE

4. – 5. Oktober 2025
***WIN* Zertifizierungskurs**
Paris französisch
für Einsteiger, mit praktischen Übungen am Typodonten

17. – 18. Oktober 2025
***WIN* Zertifizierungskurs**
Frankfurt am Main deutsch
für Einsteiger, mit praktischen Übungen am Typodonten

KURSE AUF ANFRAGE

Online
Zertifizierungskurs
inklusive *WIN V-SL*
für Kieferorthopädinnen/-en mit Erfahrung in der Anwendung vollständig individueller lingualer Apparaturen

In-Office-Kurs
Besuchen Sie unsere Praxis und erleben Sie den Arbeitsalltag unseres erfahrenen Teams hautnah mit.

Zur Terminabsprache kontaktieren Sie uns gern unter:

course@lingualsystems.de
05472 95444 - 251

ALLE KURSE AUCH UNTER www.lingualsystems-win.de/courses

DW Lingual Systems GmbH