

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zur geplanten Umsetzung der Richtlinie (EU) 2026/799 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Harmonisierung bestimmter Aspekte des Insolvenzrechts

Das Wichtigste in Kürze:

- Mit der Umsetzung der Richtlinie dürfen bereits bestehende Rechte von Arbeitnehmer*innen in Insolvenzverfahren nicht verschlechtert werden.
- Mit der Umsetzung der Vorgaben für Anfechtungsklagen sollte ein Anfechtungsprivileg für Forderungen von Arbeitnehmer*innen eingeführt werden.
- Bei der Einführung des Pre-Pack Verfahrens müssen die Rechte von Beschäftigten aus § 613a BGB, insbesondere auch das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB, beibehalten werden.
- Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen über den Gläubigerausschuss muss auch im Pre-Pack Verfahren gewährleistet sein.
- Die Beteiligungsrechte der Gläubigerausschüsse sind zu stärken, insbesondere ist der vorläufige Gläubigerausschuss auch beim Schutzschirmverfahren an der Auswahl der Person des vorläufigen Sachwalters zu beteiligen.

11. September 2026

Kontaktperson:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht und Vielfalt

rec@dgb.de

Keithstraße 1
10787 Berlin

www.dgb.de

Allgemeines

Mit der Richtlinie zur Harmonisierung bestimmter Aspekte des Insolvenzrechts sollen verschiedene Regelungen aus einzelnen Mitgliedstaaten für alle Mitgliedstaaten der EU einheitlich geregelt werden.

Regelungen, die den Schutz und die Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer*innen im Insolvenzverfahren gewährleisten oder sogar – zumindest aus deutscher Sicht – verbessern, fehlen in der Richtlinie. Dabei bieten die nationalen Regelungen diesbezüglich durchaus Inspirationen, etwa der Erhalt von Arbeitsplätzen als ausdrückliches Ziel von Insolvenzverfahren wie nach französischem Recht oder ein Anfechtungsprivileg für Entgeltzahlungen an Arbeitnehmer*innen.

Stattdessen enthielt die Richtlinie in ihrer Entwurfsfassung der Kommission Vorschriften, die die Rechte von Arbeitnehmer*innen nach deutscher Rechtslage zustanden, unter Umständen verschlechtern, jedenfalls aber gefährden könnten.

Im weiteren Gesetzgebungsprozess wurden Öffnungsklauseln, die entsprechende für Arbeitnehmer vorteilhaftere nationale Regelungen

zulassen, vereinbart, die nun auch Teil der Endfassung der Richtlinie sind. Das einzig Positive, das die Richtlinie aus Sicht der Arbeitnehmer*innen gebracht hat, ist – zumindest aus deutscher Sicht – die Beibehaltung des Status Quo. Die drohenden Verschlechterungen konnten allerdings bisher abgewendet werden.

Daher gilt bei der Umsetzung der Richtlinie, dass die rechtliche Position von Arbeitnehmer*innen in Insolvenzverfahren durch die Umsetzung nicht verschlechtert wird, sondern dass die Spielräume der Richtlinie genutzt werden.

Anfechtungsklagen

Die Regelungen des Titels zu Anfechtungsklagen entsprechen im Wesentlichen den deutschen Regelungen zur Insolvenzanfechtung in §§ 129 ff. InsO.

Der DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses im Erwägungsgrund 12 klarstellend aufgenommen wurde, dass – wie im Fall des § 142 Abs. 2 S. 2 InsO – die Zahlung von Löhnen dann als unmittelbare Leistung anzusehen ist, wenn sie innerhalb von drei Monaten nach Erbringung der Dienstleistungen gezahlt wird. In der Ursprungsfassung der Richtlinie war noch unklar, ob die deutsche Rechtslage diesbezüglich richtlinienkonform wäre.

Wie oben bereits ausgeführt, hat es der europäische Gesetzgeber mit dem Erlass der Richtlinie versäumt, Regelungen zu treffen, die echte Verbesserungen für Arbeitnehmer*innen bringen würden. Im Bezug auf Anfechtungsklagen wäre dies zum Beispiel ein Anfechtungsprivileg für Entgeltzahlungen an Arbeitnehmer*innen. In der Praxis stellen die Lohnzahlungen regelmäßig ohnehin nur einen kleinen Teil der Insolvenzmasse. Gleichzeitig steht bei Arbeitnehmer*innen, deren Lohnzahlungen zurückgefordert werden, regelmäßig die wirtschaftliche Existenz in Frage.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, mit der Umsetzung dieser Richtlinie ein Insolvenzanfechtungsprivileg für Entgeltzahlungen an Arbeitnehmer*innen zu schaffen.

Pre-Pack Verfahren

Aus der Sicht des DGB ist es unklar, wie sich das Pre-Pack Verfahren in das deutsche Insolvenzsystem einfügen wird.

Ausgehend vom Richtlinien-text stellt die Liquidationsphase des Pre-Pack Verfahrens das konkrete Insolvenzverfahren dar, Art. 22 der RL; die Liquidationsphase beginnt nach Art. 28 der RL, wenn eine Entscheidung über

die Eröffnung des Insolvenzverfahrens getroffen wird. Damit beginnt die Liquidationsphase mit dem Eröffnungsbeschluss nach § 27 InsO, das Eröffnungsverfahren wäre damit abgeschlossen. In welchem Verhältnis die Vorbereitungsphase des Pre-Pack Verfahrens und das Eröffnungsverfahren stehen, ist unklar. Sollte die Vorbereitungsphase die Eröffnungsphase ersetzen, sollten die Vorschriften, die für die Eröffnungsphase gelten, auch hier Anwendung finden, insbesondere die Beteiligung des (auch vorläufigen) Gläubigerausschusses:

Ausgehend von Art. 21 Abs. 3 der RL, wonach Schuldner, die Pre-Pack Verfahren einleiten, während der Vorbereitungsphase ganz oder zumindest teilweise die Kontrolle über ihre Vermögenswerte behalten, ist hier wohl von einem Eigenverwaltungsverfahren nach §§ 270ff. InsO auszugehen. In jedem Fall sollte schon in der Vorbereitungsphase die Möglichkeit eines vorläufigen Gläubigerausschusses geben, der dann entsprechend bei der Bestellung des Sachwalters (bei Eigenverwaltung entsprechend §§ 270, 274 i. V. m. §§ 21, 56a InsO) zu beteiligen ist.

Aus der Sicht des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften muss bei der Einführung von Pre-Pack Verfahren in jedem Fall gewährleistet sein, dass die Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer*innen uneingeschränkt Anwendung finden. So steht für den DGB außer Frage, dass die Regelungen zum Betriebsübergang aus § 613a BGB einschließlich des Widerspruchsrechts der Arbeitnehmer auch bei der Veräußerung von Unternehmen im Rahmen der Liquidationsphase uneingeschränkt gelten. Insbesondere muss es für Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis auf einen Erwerber übergeht, möglich sein, dagegen zu widersprechen. Die Möglichkeiten der Richtlinie von dem Grundsatz des Art. 30 RL, dass der Übergang der Verträge auf den Erwerber nicht von der Zustimmung des*der Vertragspartner*in abhängt, abzuweichen, sollte insoweit genutzt werden, dass § 613a BGB uneingeschränkt Anwendung findet.

Gläubigerausschuss

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass es nun auf europäischer Ebene ebenfalls Regelungen zum Gläubigerausschuss gibt.

Aus der Sicht des DGB ist es erfreulich, dass – im Gegensatz zum ursprünglichen Entwurf der Richtlinie – im Gesetzgebungsprozess Regelungen in der Richtlinie ergänzt wurden, die die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen im Gläubigerausschuss gewährleisten sollen.

Im Gegensatz zur deutschen Rechtslage soll dies ausweislich Art. 45 Abs. 2 S: 2 der RL jedoch nur erfolgen, wenn die Arbeitnehmer*innen selbst zu den Gläubigern gehören. Diese Einschränkung ist aus der Sicht des DGB abzulehnen; die Arbeitnehmer*innen müssen stets im

Gläubigerausschuss vertreten sein. Denn unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer*innen selbst Gläubiger sind, hängt ihr Arbeitsplatz – und damit nicht selten ihre wirtschaftliche Existenz – von dem Fortgang des Insolvenzverfahrens ab. Die Interessen der Arbeitnehmer*innen müssen im Gläubigerausschuss vertreten sein. Dies entspricht auch der Regelung in Art. 45 Abs. 2 S. 3 der RL, wonach Mitgliedstaaten vorsehen können, dass auch Personen und Einrichtungen, die keine Gläubiger sind, zu Mitgliedern des Gläubigerausschusses ernannt werden können.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen im Gläubigerausschuss – auch durch Gewerkschaftsvertreter*innen – nicht eingeschränkt wird.

Hier bedarf es keiner gesetzlichen Anpassung aufgrund der Richtlinie.

Darüber hinaus sollten die Beteiligungsrechte des Gläubigerausschusses gestärkt werden. Insbesondere sollte der vorläufige Gläubigerausschuss im Schutzschirmverfahren zwingend beteiligt an der Auswahl der Person des vorläufigen Sachwalters.