

Insolvenz des Arbeitgebers - Was tun?

Gerät ein Arbeitgeber in wirtschaftliche Schwierigkeiten, sind die Arbeitnehmer des Betriebes die Hauptbetroffenen: Ihnen drohen oftmals Arbeitslosigkeit und wirtschaftliche Verluste. Gerade deswegen ist es wichtig zu wissen, welche Rechte und Absicherungsmöglichkeiten bestehen.

Gehaltsrückstände

Meist kündigt sich eine Insolvenz des Arbeitgebers durch teilweises oder vollständiges Ausbleiben von Lohn- und Gehaltszahlungen an.

Sind die monatlichen **Lohn- oder Gehaltsabrechnungen unvollständig**, müssen die nicht in der Abrechnung aufgeführten Gehaltsbestandteile gegenüber dem Arbeitgeber regelmäßig innerhalb einer Frist von 6 Wochen geltend gemacht werden. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich eine Forderungsaufstellung hereinreicht, aus der sich im einzelnen die fehlenden und nicht abgerechneten Gehaltsbestandteile ergeben.

Sind die **monatlichen Lohn- oder Gehaltsabrechnungen vollständig**, aber die daraus folgenden Zahlungen nicht vollständig erfolgt, hat der Arbeitnehmer in der Regel bis zu drei Monaten Zeit. Erst danach riskiert man den Verlust nicht ausgezahlter Beträge, weil bis maximal drei Monaten vor einer Insolvenzeröffnung das so genannte Insolvenzgeld nach § 183 SGB III beantragt werden kann und dadurch nahezu alle rückständigen Gehaltsbestandteile abgesichert sind.

Kündigungsrecht bei Gehaltsrückständen

Hat der Arbeitgeber erhebliche Gehaltsrückstände, steht dem Arbeitnehmer ein Kündigungsrecht zu. Der Arbeitnehmer kann – gegebenenfalls auch fristlos – kündigen und eine neue Arbeit aufnehmen. Dies empfiehlt sich aber nur, wenn tatsächlich ein neuer Arbeitsplatz besteht.

Beschäftigungsende

Falls der Arbeitgeber Sie **nicht weiter beschäftigt, sollten Sie sich bei der Arbeitsagentur arbeitslos melden**. Gleichgültig, ob das Arbeitsverhältnis weiter besteht oder nicht. Sie erhalten dann Arbeitslosengeld.

Kündigung durch den Arbeitgeber

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Insolvenzfall gilt für den Insolvenzverwalter und den Arbeitnehmer - falls keine kürzeren Fristen vereinbart sind oder sich aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz ergeben - eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende.

Hatte der Arbeitnehmer eine längere Kündigungsfrist, kann er einen ihm aus der Abkürzung der Kündigungsfrist entstehenden Einkommensschaden als Schadensersatzanspruch als Insolvenzgläubiger anmelden. Eine Befriedigung dieser Ansprüche ist meist ebenso langwierig wie aussichtslos.

Kündigt der Arbeitgeber, besteht für den Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung die Möglichkeit der arbeitsgerichtlichen Überprüfung der Kündigung.

Abfindung für Beschäftigung

Vielfach besteht die Vorstellung, die Kündigung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses begründe ein Recht auf eine Abfindung. Das ist falsch. Nur in Ausnahmefällen besteht ein Anspruch auf Abfindung. Dies kann der Fall sein bei Bestehen eines Sozialplans. Auch ein insolventer Arbeitgeber kann zum Abschluss eines Sozialplanes verpflichtet werden. Das ist Sache des Betriebsrates. Besteht im Unternehmen kein Betriebsrat, kann ein Sozialplan nicht vereinbart werden.

Manchmal ist gleichwohl im Rahmen eines Arbeitsgerichtsverfahrens eine Abfindung verhandelbar, wenn nämlich aus Sicht des Arbeitgebers eine Kündigung riskant ist, weil der Arbeitnehmer nach längerem Rechtsstreit vor den Arbeitsgerichten gewinnen könnte.





Die 'Faustformel' für die Berechnung der Abfindung lautet: Pro Beschäftigungsjahr ein halbes Brutto-Monatsgehalt. In vielen Fällen können höhere Abfindungen durchgesetzt werden, manchmal jedoch auch nur geringere. Die Höhe der Abfindung ist stets eine Frage des Verhandlungsgeschicks, der Prozess-chancen, des Interesses des Arbeitgebers an schneller Klarheit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses und seiner finanziellen Leistungsfähigkeit. Letztere wird bei einem insolventen Arbeitgeber regelmäßig gering sein.

Beachten Sie bitte, dass der Abschluss einer außergerichtliche Abwicklungsvereinbarung oder eines Aufhebungsvertrags aufgrund der derzeitigen Rechtsprechung in aller Regel zur Verhängung einer Sperrzeit führt. Schließen Sie eine solche niemals ohne Rücksprache mit dem Anwalt.

Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld?

Seit dem 01.01.2006 ist der Steuerfreibetrag für Abfindungen, welche anlässlich der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, ersatzlos entfallen. In Anbetracht dessen, dass zuvor der Steuerfreibetrag zwischen 7.200 und 10.800 € betrug, trifft diese Streichung den Arbeitnehmer durchaus empfindlich. Immerhin kann im Rahmen der sogenannten außerordentlichen Einkünfte unter Umständen noch eine Steuerbegünstigung erfolgen.

Nur wenn bereits vor dem 01.01.2006 eine Vereinbarung über die Zahlung einer Abfindung getroffen, ein Urteil ergangen oder zumindest eine arbeitgerichtliche Klage anhängig gemacht wurde bleiben die alten Freibeträge dann erhalten, wenn der Arbeitnehmer den Abfindungsbetrag vor dem 01.01.2008 erhält.

Eine Abfindung wird nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet, wenn die Kündigung des Arbeitsverhältnisses fristgerecht, d.h. unter Wahrung der für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist, erfolgte.

Weiterbeschäftigung beim insolventen Arbeitgeber

Da das Insolvenzverfahren das Ziel der Rettung der insolventen Firma verfolgt, ist es fast regelmäßig so, dass die Arbeitnehmer zunächst trotz eines gestellten Insolvenzantrages weiterarbeiten. In diesem Fall besteht für die Lohn- und Gehaltsansprüche kein Risiko, sofern die Dreimonatsfrist des Insolvenzgeld-Zeitraums nicht überschritten wird.

Ordnet der Konkursverwalter nach Konkurseröffnung die Weiterarbeit an, besteht auch dann kein Risiko, mit Forderungen gegen den Arbeitgeber auszufallen.

Stellung des Antrages auf Insolvenzgeld

In der Regel wickelt der Insolvenzverwalter in Abstimmung mit Banken und dem Arbeitsamt die Zahlung und Vorfinanzierung des Insolvenzgeldes und die Antragstellung beim Arbeitsamt ab. Dazu ist es vielfach üblich, dass die Arbeitnehmer des Betriebes der finanzierenden Bank ihre Insolvenzgeldansprüche gegen das Arbeitsamt abtreten. Solche Abtretungen bergen kein Risiko für den Arbeitnehmer.

Wird der **Insolvenzgeld-Antrag** nicht vom Insolvenzverwalter bzw. dem Betrieb für den Arbeitnehmer gestellt, muss dies der Arbeitnehmer selbst beim für den Firmensitz zuständigen Arbeitsamt tun. Neben dem Insolvenzgeld-Antrag benötigen Sie in diesem Fall die **Insolvenzgeld-Bescheinigung**, die vom Arbeitgeber auszufüllen ist. Es beschleunigt das Verfahren auf Bewilligung von Insolvenzgeld, wenn der Arbeitnehmer die Bescheinigung bereits beim Arbeitgeber bzw. dem Insolvenzverwalter ausfüllen lässt.

Mit dem Insolvenzgeldantrag sollte der Arbeitnehmer gleichzeitig einen Antrag auf Insolvenzgeld-Vorschuss stellen. Sämtliche notwendigen Formulare kann der Arbeitnehmer sich auch im Internet besorgen:

www.arbeitsagentur.de

Fristen

Zur Sicherung der Ansprüche auf Insolvenzgeld ist der Antrag **spätestens zwei Monate nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens** oder nach Ablehnung der Eröffnung der Insolvenz zu stellen. Anderenfalls gehen die Ansprüche verloren.

Der Gang zum Anwalt

Im Hinblick auf Ihre Lohn- bzw. Gehaltsansprüche ist der Gang zum Anwalt im Insolvenzfall erst dann ratsam, wenn der Insolvenzverwalter oder der Arbeitgeber keinerlei klare Maßnahmen trifft, um diese zu sichern. Da ein Klageverfahren in einer Insolvenz zunächst einmal ruht, vergehen oft Monate bis Zahlungsansprüche gerichtlich durchgesetzt werden können. So verständlich daher



der schnelle Beratungsbedarf eines Arbeitnehmers aus einem Insolvenzbetrieb ist, so unvollständig kann der Anwalt in den ersten Tagen und Wochen helfen.

Von Ihrem Anwalt sollten Sie sich jedoch dann beraten lassen, wenn Ihnen eine Kündigung zugeht, ein Beendigungsangebot unterbreitet wird oder Sie selbst die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

Kosten

Eine sogenannte **Erstberatung** beim Anwalt kostet maximal 190 Euro zuzüglich MwSt. Meist kostet sie deutlich weniger.

Die Anwaltskosten für ein **Kündigungsschutzverfahren** betragen bei einem Bruttoeinkommen von 2.500 Euro ca. 1.200 bis 1.700 Euro. Im Arbeitsrecht gibt es für das Verfahren erster Instanz keine Kostenerstattung durch den Unterlegenen.

Hat der Arbeitnehmer eine Berufs-**Rechtsschutzversicherung** übernimmt diese die Kosten des Kündigungsschutzverfahrens und meist auch die Kosten einer Beratung.

Bei Arbeitslosigkeit sind in der Regel auch die Voraussetzungen für **Prozesskostenhilfe** gegeben, so dass Anwaltskosten nicht zu zahlen sind.

Gesetzliche Kündigungsfristen:

Der Arbeitnehmer kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats kündigen.

Diese Frist verlängert sich für den Arbeitgeber

| nach einer Beschäftigungszeit von | auf eine Frist von ... zum Monatsende |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 2 Jahren | 1 Monat |
| 5 Jahren | 2 Monate |
| 8 Jahren | 3 Monate |
| 10 Jahren | 4 Monate |
| 12 Jahren | 5 Monate |
| 15 Jahren | 6 Monate |
| 20 Jahren | 7 Monate |

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt.

Tarifverträge können andere, auch kürzere Kündigungsfristen vorsehen.

Arbeitsverträge können **kürzere Fristen** nur vorsehen bei Aushilfsarbeitsverhältnissen oder in **Kleinbetrieben** mit weniger als 20 Beschäftigten.

In **Arbeitsverträgen** können **längere Kündigungsfristen** vereinbart werden.