



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. Ebenso wichtig ist es, frühzeitig anwaltlichen Rat einzuholen.

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 rechtzeitig geltend gemacht werden. Für viele Arbeitsverhältnisse gelten individuelle oder tarifvertragliche Ausschlussfristen. Sollten Sie diese versäumen, droht der Verlust Ihrer Ansprüche. Warten Sie daher nicht zu lange ab, auch wenn Ihr Arbeitgeber Sie vertröstet oder Teilzahlungen erfolgen.

Sind die **monatlichen Lohn- oder Gehaltsabrechnungen richtig und vollständig**, aber die daraus folgenden Zahlungen nicht (vollständig) erfolgt, riskieren Sie den Verlust nicht ausgezahlter Beträge nach einem Zeitablauf von mehr als drei Monaten. Denn nur für maximal drei Monate vor einer Insolvenzeröffnung haben Sie Anspruch auf das so genannte Insolvenzgeld, durch das rückständige Zahlungen abgesichert sind. Aber Achtung: Nicht alle Gehaltsbestandteile sind durch das Insolvenzgeld gedeckt. Es gilt daher auch hier, nicht lange abzuwarten, sondern rechtzeitig unseren Rat zu suchen.

Woher bekomme ich in der Zwischenzeit Geld?

Das Ausbleiben des Lohns führt schnell zu einer prekären Finanzlage, denn Ihre monatlichen Ausgaben laufen weiter.

Insolvenzgeld ist meist nicht kurzfristig zu erhalten. Es besteht aber oft die Möglichkeit, im Rahmen der sogenannten **Gleichwohlgewährung** gemäß § 157 Abs. III SGB III auch im bestehenden Arbeitsverhältnis Arbeitslosengeld zu erhalten.

Notfalls bleibt der Bezug von Hilfe zum Lebensunterhalt – also von „Hartz IV“.

Zurückbehaltungs- und Kündigungsrecht bei Gehaltsrückständen

Ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung steht die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gegenüber. Wenn Sie Ihren Lohn nicht erhalten, können Sie ein Zurückbehaltungsrecht ausüben. Sie legen also die Arbeit nieder, bis Sie Ihr Geld erhalten haben. Bleiben Sie aber nicht einfach zu Hause – das Zurückbehaltungsrecht muss korrekt geltend gemacht werden!

Hat Ihr Arbeitgeber erhebliche Gehaltsrückstände, steht Ihnen auch ein Kündigungsrecht zu. Sie können, gegebenenfalls auch fristlos, kündigen und eine neue Arbeit aufnehmen. Sollte eine neue Arbeitsstelle noch nicht in Aussicht stehen, empfiehlt sich die vorläufige Kündigung aber nicht – sie könnte zu Problemen mit der Arbeitsagentur führen.

Kündigung durch den Arbeitgeber oder Insolvenzverwalter

Zahlungsschwierigkeiten Ihres Arbeitgebers alleine begründen für diesen noch kein



besonderes Kündigungsrecht. Sollten Sie die Kündigung erhalten, werden wir gemeinsam beraten, ob es Sinn macht diese hinzunehmen oder anzugreifen. Denke Sie bitte daran, dass gegen eine Kündigung innerhalb von drei Wochen ab Zugang Klage erhoben werden muss!

Sollte Ihr Arbeitgeber zum Insolvenzfall werden, kommt der Insolvenzverwalter ans Ruder. Auch diesem steht kein Sonderkündigungsrecht zu, jedoch gelten dann verkürzte Kündigungsfristen von maximal drei Monaten zum Monatsende.

Stand Ihnen eigentlich eine längere Kündigungsfrist zu, können Sie den hieraus entstehenden Einkommensschaden als Schadensersatzanspruch zum Insolvenzverfahren anmelden. Eine Befriedigung dieser Ansprüche ist aber meist ebenso langwierig wie aussichtslos.

Habe ich Anspruch auf eine Abfindung?

Vielfach besteht die Vorstellung, die Kündigung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses begründe automatisch ein Recht auf eine Abfindung. Das ist falsch. Nur in Ausnahmefällen besteht ein durchsetzbarer Anspruch. Dies kann der Fall sein bei Bestehen eines Sozialplans.

Oft ist im Rahmen eines Arbeitsgerichtsverfahrens eine Abfindung verhandelbar. Je schlechter es Ihrem Arbeitgeber aber finanziell geht, desto geringer werden in der Regel die Möglichkeiten sein.

Weiterbeschäftigung beim insolventen Arbeitgeber

Da ein Insolvenzverfahren vorrangig 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.

Lässt der Insolvenzverwalter Sie nach Insolvenzeröffnung weiterarbeiten, sind Sie in aller Regel auf der sicheren Seite. Mit dem Tag der Insolvenzeröffnung tritt der Insolvenzverwalter in das Arbeitsverhältnis ein und sichert die Fortzahlung der Löhne. Ein Restrisiko verbleibt aber bei Eintritt der sogenannten Masseunzulänglichkeit.

Der Antrag auf Insolvenzgeld

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

Wird der Insolvenzgeld-Antrag nicht vom Insolvenzverwalter gestellt, müssen Sie dies selbst veranlassen. Vorsicht: Der Antrag ist **spätestens zwei Monate nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens** oder nach Ablehnung der Eröffnung der Insolvenz zu stellen. Anderenfalls gehen die Ansprüche verloren.

In arbeitsrechtlichen Angelegenheiten vereinbaren Sie gerne einen persönlichen oder telefonischen Termin bei Rechtsanwalt Nießalla, Fachanwalt für Arbeitsrecht.