

► Insolvenz: Was tun?

Auch im Falle einer Firmeninsolvenz sind Arbeitnehmer vorerst finanziell abgesichert.

1. Insolvenzgeld beantragen

Zahlt der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses keinen Lohn oder kein Gehalt, haben Sie für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Insolvenzereignisses Anspruch auf Insolvenzgeld. Der entsprechende Antrag bei der Agentur für Arbeit muss umgehend gestellt werden, spätestens jedoch innerhalb von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis.

2. Bei Verspätung Gründe darlegen

Falls Sie den Antrag verspätet stellen müssen, legen Sie die Gründe für die Verzögerung ausführlich dar, und geben Sie insbesondere an, wann und wodurch Sie von dem Insolvenzereignis erfahren haben.

3. Firmeninsolvenz bescheinigen

Der Antrag auf Insolvenzgeld wird erst bearbeitet, wenn der Arbeitsagentur eine Insolvenzgeldbescheinigung vorliegt. Diese fordert sie beim Arbeitgeber oder Insolvenzverwalter an. Zur Beschleunigung des Verfahrens können Sie sie auch selbst besorgen und einreichen.

4. Vorschuss zahlen lassen

Um die Zeit bis zur ersten Zahlung des Insolvenzgelds zu überbrücken, leistet die Agentur für Arbeit bei Bedarf einen Vorschuss, der später auf das Insolvenzgeld angerechnet wird. Die Höhe bestimmt die Agentur für Arbeit, i. d. R. 50 bis 80 Prozent des Nettolohnes. Soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird, müssen Sie den Vorschuss zurückerstatten.

5. Sich als arbeitssuchend melden

Wenn Sie voraussichtlich durch Insolvenz arbeitslos werden, melden Sie sich bei der Agentur für Arbeit unverzüglich als arbeitssuchend. Sollten Sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I) haben, informieren Sie das Jobcenter. Anspruch auf ALG I haben diejenigen, die in der Rahmenfrist mindestens zwölf Monate in einem Versicherungsverhältnis standen und nicht älter als 65 Jahre sind.

► Das sind wir

Größte ‚Fachkanzlei‘

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 174 Standorten verbundlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Dabei ist sie die größte deutsche und europäische ‚Fachkanzlei‘ auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die 400 Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des Öffentlichen Dienstes.

Kontakt zur Gewerkschaft

Die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH pflegen einen regelmäßigen Austausch mit Betriebs- und Personalräten sowie den örtlichen Verwaltungen der Gewerkschaften.

Gebündelte Kompetenzen

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat vier Kompetenz-Center eingerichtet. Hier helfen spezialisierte Experten bei Fachfragen und schwierigen Verfahren weiter.

Erfolgreiche Rechtsvertretung

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich für die Mandanten entschieden oder mindestens mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de

Herstellung: rtm Verlag GmbH
Stand: Juli 2006
Foto: Jörg Lange



Insolvenz

DGB Rechtsschutz GmbH



Informationen
für Arbeitnehmer



Immer häufiger können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern keinen Lohn mehr zahlen. Sie haben Zahlungsschwierigkeiten, im schlimmsten Fall droht die so genannte Insolvenz der Firma.

Auch die Mitarbeiter befinden sich in einer schwierigen Situation: Solange die Chance besteht, dass sich die wirtschaftliche Lage der Firma wieder bessert und der Arbeitsplatz gerettet wird, wird man weiterarbeiten. Andererseits kann es sich aber niemand leisten, unter Umständen mehrere Monate auf Lohn zu verzichten. Darüber, wie sich Betroffene bei einer Insolvenz am besten verhalten, informiert dieses Faltblatt.



► Fragen & Antworten

Kann der Arbeitnehmer bei Entgeltrückstand zu Hause bleiben?

Nicht sofort. Ein solches Recht des Arbeitnehmers besteht erst, wenn die Firma erheblich mit der Vergütung im Rückstand ist, ihr durch das Fernbleiben kein erheblicher Schaden entsteht und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorher ausdrücklich die Zurückbehaltung seiner Arbeitsleistung wegen Entgeltrückstands erklärt. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall bei einem Entgeltrückstand von anderthalb Monaten das Fernbleiben als rechtmäßig angesehen.

Hat der Arbeitnehmer trotz Insolvenz Anspruch auf Entgelt?

Ja. Der Vergütungsanspruch besteht auch nach dem Insolvenzereignis fort. Falls der Insolvenzverwalter den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt, sollte der Arbeitnehmer dies sofort der Agentur für Arbeit melden und Leistungen beantragen.

Was passiert bei „Masseunzulänglichkeit“?

Zeigt der Insolvenzverwalter eine „Masseunzulänglichkeit“ beim Amtsgericht an, geht er davon aus, dass die Masse des Insolvenzverfahrens nicht ausreicht, um alle bis zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung angefallenen Verbindlichkeiten zu befriedigen. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer seine finanziellen Ansprüche, die nach Insolvenzeröffnung entstanden sind, nicht mehr einklagen. Er sollte dann sofort einen Termin mit seiner Gewerkschaft vereinbaren.

Soll der Arbeitnehmer auf Teile seines Entgelts verzichten?

Nein. Wenn der Arbeitnehmer seine Entgeltansprüche aufgibt, reduziert er seine Ansprüche auf Insolvenz- und Arbeitslosengeld.

Wie hoch ist das Insolvenzgeld?

Das Insolvenzgeld wird in voller Höhe des Nettolohns ausgezahlt und enthält – anteilig – auch Weihnachts- und Urlaubsgeld. Es wird nicht in voller Höhe gewährt, wenn das zugrunde liegende Brutto-Monatseinkommen über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt (5.150 Euro im Westen, 4.350 Euro im Osten).

Kann der Arbeitgeber wegen Insolvenz fristlos kündigen?

Nein. Auch bei Insolvenz müssen die Kündigungsfristen eingehalten, die Sozialauswahl beachtet und der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt werden. In der Insolvenz wird häufig aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Da dies aber unzulässig sein kann, ist in solchen Fällen die Einschaltung der Gewerkschaft ratsam.

Soll der Arbeitnehmer bei Insolvenz von sich aus kündigen?

Das ist selten sinnvoll, denn die Agentur für Arbeit kann eine Sperrzeit verhängen, da die Insolvenz allein nicht als Grund zur Aufgabe des Arbeitsverhältnisses anerkannt wird. Entgeltrückstände können eine mögliche Ausnahme sein.

Was ist bei deutlichen Entgeltrückständen zu empfehlen?

Um den Verlust der Vergütungsansprüche zu begrenzen, kann es (vor Insolvenzeröffnung) bei aufgelaufenen Entgeltrückständen von drei oder mehr Monaten im Einzelfall wirtschaftlich sinnvoll sein, das Arbeitsverhältnis nach Rücksprache mit der Agentur für Arbeit und der Gewerkschaft selbst zu kündigen.

Betriebsrente und Insolvenz

Was bei Firmeninsolvenz mit der Betriebsrente geschieht, hängt davon ab, ob das insolvente Unternehmen gerettet werden kann. Dann sichert nach wie vor der bisherige Arbeitgeber die Betriebsrente. Wird das Unternehmen – auch nur teilweise – von einem anderen übernommen, gewährt der Rechtsnachfolger, also der neue Arbeitgeber, die Betriebsrente. Kann ein Unternehmen nicht saniert werden, springt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) ein:

Die schon laufenden Renten werden sofort auf alle anderen Mitgliedsunternehmen des PSV umgelegt. Die Ansprüche jüngerer Arbeitnehmer hingegen, die erst später Altersgeld bekommen, sind bislang nicht so gut abgesichert. Deshalb strebt die Bundesregierung ein Gesetz zum besseren Schutz der Betriebsrenten an, nach dem die Mitgliedsunternehmen des PSV höhere Beiträge abführen sollen. Die Unternehmen haben bereits ihre Zustimmung signalisiert.