

Arbeitsentgelt in der Insolvenz

Gewerkschaften, Betriebsräte und ihre Berater haben sich immer häufiger mit dem Thema "Insolvenz" des Arbeitgebers zu beschäftigen. Die Zahl der von einem Insolvenzverfahren betroffenen Arbeitnehmer ging zwar von rund 270.000 im Jahr 2002 auf rund 220.000 in 2003 zurück. Das sind aber immer noch 220.000 Menschen zuviel.

Betroffen sind manches Mal im Kern gesunde Unternehmen, die - das ist keine Platitude, sondern eine belegbare Erfahrung in vielen Fällen - von den Gesellschaftern ausgeplündert wurden und nicht selten nach einem sanierenden Insolvenzverfahren wieder zu alter Vitalität zurückfinden. In diesen Fällen bricht die Insolvenz meist urplötzlich über eine ahnungslose Belegschaft herein. Im Regelfall lassen sich wirtschaftliche Schwierigkeiten aber doch frühzeitig erkennen. Anzeichen habe ich in meinem Aufsatz in Heft 7/2004 der Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" näher beschrieben. Der Aufsatz versucht, die nach den Erfahrungen des Autors häufigsten Fragestellungen zu klären. Die erste Frage, die sich jedem betroffenen Arbeitnehmer stellt, ist die Frage nach dem Schicksal des Arbeitsvertrages.

Wird das Arbeitsverhältnis durch die Insolvenz berührt?

Klare Antwort: Nein, es besteht auch in der Insolvenz wie bisher fort (§ 108 I InsO). Arbeitnehmer müssen daher Ihre Arbeitspflicht aus dem Arbeitsvertrag erfüllen, d.h. weiterarbeiten wie bisher. Sie dürfen natürlich auch erwarten, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht aus dem Arbeitsvertrag nachkommt, also der Vergütung der Arbeit durch Gehalt oder Lohn.

Was passiert mit meinem Gehalt oder Lohn?

Häufig gibt es hier ein Problem, wenn der Arbeitgeber fällige Gehälter nicht zahlen kann. Er kommt dadurch mit seiner Pflicht in Verzug, so dass der Arbeitnehmer Verzugszinsen nach § 288 BGB (5% über dem Basiszinssatz) auf den Bruttolohn in Rechnung stellen kann, was in der Insolvenz aber häufig nicht viel bringt. Daneben kommt, wenn der Arbeitgeber mit eineinhalb bis zwei Gehaltszahlungen im Rückstand ist, die Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes in Betracht. Kurz gesagt, bleibt der Arbeitnehmer zu Hause, weil der Arbeitgeber ja auch nicht zahlt und behält trotzdem den Anspruch auf Gehalt für die Tage zu Hause. Außerdem kommt eine Eigenkündigung in Betracht. Jede dieser Maßnahmen will allerdings wohlüberlegt sein.

Kann ich bei Gehaltsrückständen kündigen?

Eine Eigenkündigung will gut überlegt sein. Bei voreiligen Reaktionen ohne anwaltlichen Rat droht z.B. der Verlust einer später zwischen Betriebsrat und Insolvenzverwalter vereinbarten Sozialplanabfindung und eine Sperrzeit beim Arbeitsamt. Eine fristlose Kündigung ist im Regelfall auch erst nach vorheriger Abmahnung des Arbeitgebers möglich.

Die Möglichkeit, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu kündigen, besteht natürlich auch in der Insolvenz fort. Jeder einzelne Arbeitnehmer sollte aber Reaktionen vorher mit dem Betriebsrat besprechen, damit die Entscheidung auf aktuellster Informationsgrundlage zum Zustand des Unternehmens und dem Stand des Insolvenzverfahrens getroffen wird.

Wenn nach drei Monaten Gehaltsrückstand immer noch nicht klar ist, ob es mit dem Betrieb weitergeht, kann eine Kündigung Sinn machen und weiterarbeiten sinnlos werden: denn Insolvenzgeld gibt es nur für drei Monate. Trotzdem kann es sich manchmal lohnen, dem Betrieb treu zu bleiben, nämlich wenn das Unternehmen mit Hilfe der Arbeitnehmer saniert werden kann. Das kann nur die Gewerkschaft/Betriebsrat im Zusammenspiel mit dem Insolvenzverwalter sicher beurteilen.

Insolvenzgeld - Was ist das?

Das Insolvenzgeld ist eine Leistung der Arbeitsverwaltung. Es soll ebenso wie früher das Konkursausfallgeld (KAUG) die weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichteten Arbeitnehmer vor dem Risiko des Lohnausfalls schützen, wenn am Ende der Arbeitgeber insolvent wird.

Anspruchsgrundlage sind die §§ 183 ff des SGB III. Danach wird Insolvenzgeld gewährt bei

- Eröffnung des Insolvenzverfahrens
- Abweisung eines Antrages mangels Masse
- vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit bei offensichtlicher Masselosigkeit, wenn ein Insolvenzantrag nicht gestellt ist.

Wie beantrage ich Insolvenzgeld?

Der Antrag auf Insolvenzgeld ist innerhalb von 2 Monaten ab rechtskräftiger Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen. Hat der Arbeitnehmer die Frist unverschuldet versäumt, so kann er den Antrag noch innerhalb von 2 Monaten ab Wegfall des Antragshindernisses stellen. Die Arbeitsagentur hat dem Arbeitnehmer auf entsprechenden Antrag einen angemessenen Vorschuss auf das voraussichtlich zu bewilligende Insolvenzgeld zu bezahlen. Es empfiehlt sich daher immer mit dem Antrag auf Insolvenzgeld gleich einen Antrag auf Vorschuss zu stellen um nicht einen zu großen Zeitraum ohne Einkünfte überbrücken zu müssen.

Wie hoch ist das Insolvenzgeld?

Das Insolvenzgeld entspricht dem Arbeitsentgelt als Nettoentgelt, soweit es dem Insolvenzgeld-Zeitraum (drei Monate) zuzuordnen ist. Sie erhalten also grundsätzlich 100% des bisherigen Nettoentgelts. Die steuerlichen Abzüge werden allerdings vom Arbeitsamt nur unter Verwendung der Lohnsteuertabellen ermittelt. Die Vorschriften über den Lohnsteuerjahresausgleich bleiben unberücksichtigt, so dass sich im Einzelfall durch einen höheren Steuerabzug ein geringeres Nettoentgelt ergeben kann. Seit 2004 wird das Insolvenzgeld höchstens auf Grundlage eines Bruttogehalts von 5.150 Euro (West) und 4.350 (Ost) berechnet.

Insolvenzgeld - Warum bekomme ich dann nur 90% ausgezahlt?

Wenn noch nicht feststeht, ob der Arbeitgeber tatsächlich insolvent wird und wenn ja, wann, finanziert die Bank eventuelle Ansprüche auf Insolvenzgeld vor. Allerdings nur in Höhe eines Abschlags von 90% des Insolvenzgeldanspruchs. Hiervon unabhängig erhalten alle 100% des Insolvenzgeldes. Nur nicht sofort. Ohne diese Vorfinanzierung würde das Insolvenzgeld (selbst bei Antrag auf einen Vorschuss) erst viel später durch das Arbeitsamt gezahlt. Jeder, der einmal gebaut hat, weiß, dass eine Bank niemals zu 100% vorfinanziert.

Diese Methode ist durch findige Insolvenzverwalter erfunden worden, um eine Sanierung zu ermöglichen und den Arbeitnehmern eine kontinuierliche Fortzahlung des Gehaltes zu sichern. Das Bundessozialgericht (BSG v. 22.03.1995 - 10 RAr 1/94) hat die Vorfinanzierung von Insolvenzgeld (damals noch KAUG) ausdrücklich gebilligt.

Bekomme ich mein volles Urlaubsgeld vom Arbeitsamt?

Das kommt drauf an. Wenn das Urlaubsgeld einmal im Jahr zu einem festgelegten Zeitpunkt gezahlt wird und dieser in den Zeitraum fällt, für den Insolvenzgeld gewährt wird, zahlt das Arbeitsamt auch Urlaubsgeld. Wird das Urlaubsgeld (wie in manchen Tarifverträgen) pro Urlaubstag ausgezahlt, dann erstattet das Arbeitsamt nur 3/12 des für das gesamte Jahr zur Verfügung stehenden Urlaubsgeldes.

Werden meine Überstunden von der Arbeitsagentur gezahlt?

Überstunden aus der Vergangenheit werden bei der Berechnung des Insolvenzgeldes nicht berücksichtigt. Nur Überstunden, die im Zeitraum, für den Insolvenzgeld gewährt wird, erarbeitet werden, übernimmt auch die Arbeitsagentur. Über die Überstunden aus zurückliegenden Monaten muss daher eine Regelung mit dem Insolvenzverwalter getroffen werden. Der Betriebsrat kann sich hierfür einsetzen mit dem Argument, dass Überstunden in Zukunft nur dann geleistet werden, wenn auch die offenen Forderungen aus der Vergangenheit beglichen werden.

Werden auch weiterhin Beiträge zur Sozialversicherung für mich abgeführt?

Neben dem ausfallenden Arbeitsentgelt übernimmt die Arbeitsagentur auch die Entrichtung der Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung (§ 208 SGB III).

Fragen wie

- Bleiben in der Insolvenz die Kündigungsfristen gemäß Arbeitsvertrag bestehen?
- Besteht mein befristetes Arbeitsverhältnis weiter?
- Wenn ich kein Geld mehr bekomme, muss ich dann weiterarbeiten?
- Können wir gemeinsam unser Zurückbehaltungsrecht ausüben?
- Kann ich bei Gehaltsrückständen Arbeitslosengeld bekommen?
- Soll ich mich woanders bewerben?
- Steht freien Mitarbeitern Insolvenzgeld zu?
- Was passiert mit meiner betrieblichen Altersversorgung?
- Was passiert, wenn ich bereits in Altersteilzeit bin?
- Müssen Ansprüche (z. B. Überstunden) schriftlich geltend gemacht werden?

- Welche Ansprüche hinsichtlich nicht erfolgter Zahlungen und Zuschläge kann ich ansonsten geltend machen?
- Ist es sinnvoll, zur Rettung des Unternehmens auf Teile des Gehalts zu verzichten?
- Bleibt der Betriebsrat im Amt?
- Bleibt der Kündigungsschutz für Betriebsrats-Mitglieder in vollem Umfang erhalten?

die hier aus Platzgründen keine Berücksichtigung finden konnten, beantwortet mein Aufsatz in Heft 7/2004 der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), zu beziehen unter: <http://www.aib-verlag.de>

Was sollte ich tun, wenn eine Insolvenz des Arbeitgebers im Raum steht?

1. Vereinbaren Sie umgehend einen Termin bei der Gewerkschaft und/oder dem Betriebsrat und/oder beim Anwalt, um die eigenen Reaktionsmöglichkeiten und die Situation (Kündigung, Weiterbeschäftigung, Betriebsübernahme, Sozialplan, Zurückbehaltungsrecht, Arbeitslosengeld, Insolvenzgeld) zu untersuchen und Informationen zu erhalten.
2. Gehen Sie sofort zur Arbeitsagentur, um ggf. Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld zu beantragen und sich dort beraten zu lassen. Das Insolvenzgeld muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis beantragt werden (Ausschlussfrist!). Da sich die Prüfung der Arbeitsagentur oftmals über einen längeren Zeitraum hinzieht, kann auch ein Vorschuss auf das zu erwartende Insolvenzgeld gezahlt werden.
3. Auf keinen Fall unbedacht selber kündigen oder sich zum Gehaltsverzicht überreden lassen. Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld richten sich dann nach dem niedrigeren Gehalt!

Autor:
Michael Felser
Rechtsanwalt in Brühl (Köln/Bonn)
Mitglied des Gläubigerausschusses der Refugium AG
www.insolvenzarbeitsrecht.de