



Beraten. Bilden. Forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO



Zahlungsverzug oder Insolvenz des Arbeitgebers

1. Was kann ich bei verspäteten Zahlungen des Arbeitgebers tun?

In solchen Fällen bietet sich zunächst eine **schriftliche Zahlungsaufforderung** an. Wenn dann immer noch nicht gezahlt wird, haben Sie nach vorheriger Ankündigung noch die Möglichkeit, die **Arbeitsleistung zu verweigern** oder sogar das **Arbeitsverhältnis fristlos zu beenden**. Daneben steht natürlich der Weg zur **Leistungsklage beim Arbeitsgericht** offen:

a) Schriftliche Zahlungsaufforderung

Wenn das Gehalt bzw. der Lohn nicht rechtzeitig eingeht, sollten Sie sich nicht immer wieder von Ihrem Arbeitgeber mündlich vertrösten lassen. Denn in den für Sie geltenden vertraglichen/tarifvertraglichen Vereinbarungen können Ausschlussfristen vorkommen. Wenn Sie offene Forderungen nicht innerhalb dieser Fristen schriftlich bzw. zumindest in Textform (Email/Messenger etc.) geltend machen, können Ihre Ansprüche verfallen.

Es gibt auch sog. doppelte Ausschlussklauseln, die - wenn der Arbeitgeber auf eine Zahlungsaufforderung nicht reagiert oder die Zahlung ablehnt - vorschreiben, dass Sie dann innerhalb einer gewissen weiteren Frist eine Leistungsklage beim Arbeitsgericht erheben müssen, damit die Ansprüche nicht verfallen.

Gleiches gilt auch für Forderungen, wenn durch die ausgebliebene Zahlung ein Verzugsschaden entstanden ist, z. B. bei Inanspruchnahme eines Dispokredites. Diese Schäden können Sie zusätzlich zur offenen Vergütung geltend machen. Ebenso können Sie Verzugszinsen in Höhe von 5 % über dem jeweiligen Basiszinssatz (wird vierteljährlich von der Dt. Bundesbank neu festgelegt) verlangen, wenn kein Verspätungsschaden nachweisbar ist.

All diese Ansprüche könnten verfallen, wenn Sie nicht rechtzeitig in der richtigen Form mahnen!

Prüfen Sie also zunächst immer, ob und welche Fristen in Ihrem Fall eingehalten werden müssen. Die entsprechenden Klauseln finden Sie entweder in Ihrem Arbeitsvertrag oder in dem für Sie geltenden Tarifvertrag. Ist ein Tarifvertrag anwendbar, dann muss der Arbeitgeber diesen im Betrieb zur Einsichtnahme bereitlegen. Darüber hinaus kann auch Ihre Gewerkschaft Auskünfte zu den Tarifverträgen erteilen. Einige



Tarifvertragsinhalte kann man auch im Internet finden.

Sie sollten bei Vergütungsrückständen Ihren Arbeitgeber daher grundsätzlich in nachweisbarer Form schriftlich zur Zahlung auffordern und diesem hierzu eine angemessene Frist setzen (etwa 1 Woche):

Musterschreiben 1

Absender ... Datum ...
EINWURF-EINSCHREIBEN

An Firma
(Anschrift)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für meine Arbeitsleistung in der Zeit vom ... bis ... habe ich kein Arbeitsentgelt erhalten. Insgesamt ist ein Betrag von ... €/brutto offen. Ich fordere Sie auf, den entsprechenden Betrag bis spätestens ... auf mein Konto bei der Bank, IBAN ..., BIC ... zu überweisen. Sollte mir der Betrag nicht rechtzeitig zugehen, wäre ich gezwungen zusätzlich die mir entstandenen und noch entstehenden Verzugschäden ebenfalls geltend zu machen.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

b) Arbeitsverweigerung gemäß § 273 BGB

Arbeitnehmer haben nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vom 25. Oktober 1984 – 2 AZR 417/83) das Recht, Ihre Arbeitsleistung einzustellen, wenn der Arbeitgeber seine Lohnzahlungspflicht nicht erfüllt und der Lohnrückstand erheblich ist.

Von erheblichen Rückständen spricht man in aller Regel, wenn Sie zwei Monate gearbeitet haben, ohne dass eine Zahlung erfolgt ist. Sie haben also kein Zurückbehaltungsrecht, wenn nur eine kurzfristige Verzögerung der Lohnzahlung zu erwarten ist, dem Arbeitgeber ein unverhältnismäßig hoher Schaden entstehen kann oder wenn der Lohnanspruch auf andere Weise gesichert ist. Der Arbeitgeber darf Sie aber nicht auf etwaige Ansprüche auf Insolvenzgeld verweisen, damit verhindert er Ihr Recht auf Arbeitsniederlegung nicht.

Die Zeit, während der Sie die Arbeitsleistung zu Recht verweigern, muss von Ihrem Arbeitgeber dennoch bezahlt werden, da er den Arbeitsausfall durch seine Versäumnisse verschuldet hat.

Wenn Sie von Ihrem Recht auf Arbeitsverweigerung Gebrauch machen wollen, müssen Sie den Arbeitgeber vorher unter angemessener Fristsetzung zur Zahlung auffordern und darauf hinweisen, dass Sie nach Fristablauf Ihre Arbeit so lange niederlegen werden, bis die Vergütungsrückstände beglichen sind.

Hierbei sollten Sie sicherstellen, dass Sie die rechtzeitige Androhung der Arbeitsverweigerung im Streitfall beweisen können (Brief per Einschreiben / Übergabe mit Zeugen / Übergabe durch Boten etc.):

Musterschreiben 2

Absender ... Datum ...

An Firma
(Anschrift)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für meine Arbeitsleistung in der Zeit vom ... bis ... habe ich trotz meiner Zahlungsaufforderung vom..... kein Arbeitsentgelt erhalten. Insgesamt ist ein Betrag von ... €/brutto offen. Ich fordere Sie auf, den entsprechenden Betrag bis spätestens ... auf mein Konto bei der Bank, IBAN ..., BIC ... zu überweisen.

Für den Fall, dass die ausstehende Vergütung bis zum vorgenannten Zeitpunkt nicht auf meinem Konto eingeht, werde ich von meinem Arbeitsverweigerungsrecht Gebrauch machen und behalte mir überdies eine außerordentliche Kündigung mit Schadensersatzforderung vor. Ich werde im Falle der Nichtzahlung alle offenen Forderungen beim Arbeitsgericht Saarland im Rahmen einer Leistungsklage geltend machen. In diesem Fall würde ich zusätzlich den Ersatz aller entstandenen und noch entstehenden Verzugsschäden einklagen. Hierfür bitte ich um Verständnis, denn ich bin dringend auf die Zahlungen angewiesen.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

Eine Zwischenfinanzierung können Sie von der Agentur für Arbeit erhalten, wenn Sie die Arbeit wegen ausgebliebener Zahlungen einstellen. Hier gilt der Grundsatz der „Gleichwohl-gewährung“. Das bedeutet, dass die Agentur für Arbeit bei Beschäftigungslosigkeit wegen Zahlungsverzuges des Arbeitgebers Arbeitslosengeld zahlt, selbst wenn der Arbeitsvertrag noch besteht.

❖ **TIPP:** Wir empfehlen Ihnen vor Ausübung des Zurückbehaltungsrechts sorgfältig überprüfen zu lassen, ob dessen Voraussetzungen tatsächlich vorliegen. Eine unberechtigte Arbeitsverweigerung kann zu einer fristlosen Kündigung, zu Vertragsstrafen und zu Sanktionen beim Bezug von Arbeitslosengeld o.ä. führen.

c) Fristlose Kündigung

Sie können bei erheblichen Vergütungsrückständen eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund aussprechen. Ein solcher wichtiger Grund wird von der Rechtsprechung anerkannt, wenn der Arbeitgeber erhebliche Zeit (mindestens 2 Monate) oder wiederholt mit einem erheblichen Betrag in Rückstand geraten ist und der Arbeitnehmer ihn vor der Kündigung unter Fristsetzung zur Zahlung aufgefordert hat (siehe Musterschreiben 2). Zahlt der Arbeitgeber bis zum Ende der Frist nicht, können Sie die fristlose Kündigung nur in einem Schreiben mit Originalunterschrift erklären, da eine Kündigung immer die gesetzliche Schriftform einhalten muss.

❖ **TIPP:** Vor Ihrer Entscheidung, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen, sollten Sie auf jeden Fall berücksichtigen, dass Vergütungsrückstände, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, im Umfang von bis zu drei Monatsgehältern durch das Insolvenzgeld abgesichert sind. Es kann daher sinnvoll sein, die fristlose Kündigung erst auszusprechen, wenn drei Monate ohne Zahlungen verstrichen sind (siehe unten unter 2).

Sie müssen in einem solchen Fall nicht mit einer Sperrfrist von Seiten der Arbeitsagentur rechnen, da ein Vergütungsrückstand von zwei Monaten als wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe anerkannt wird.

Nachdem Sie wegen des Zahlungsverzuges fristlos gekündigt haben, haben Sie einen Schadenersatzanspruch gegen Ihren Arbeitgeber aus § 628 Abs. 2 BGB. Dieser ist gerichtet auf den Verlust an Vergütung, der durch die fristlose Eigenkündigung im Gegensatz zur fristgemäßen Kündigung entstanden ist.

d) Klage beim Arbeitsgericht

Zahlt der Arbeitgeber trotz aller Fristsetzungen und Klageandrohung nicht, dann können Sie den offene Bruttobetrag beim Arbeitsgericht einklagen. Daneben können Sie auch belegbare Verzugschäden bzw. den Verzugszins in Höhe von 5% über dem Basiszins gerichtlich geltend machen.

Einen Anwalt benötigen Sie hierzu nicht, Sie müssen aber auf jeden Fall Ihre Ansprüche genau beziffern und begründen können, wenn Sie die Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht Saarland aufsuchen. Gewerkschaftsmitglieder profitieren in solchen Fällen von der Möglichkeit der kostenfreien Rechtsvertretung durch gewerkschaftliche Rechtssekretäre.

Die Gerichtskosten hat immer die unterlegene Partei zu tragen: hier also der Arbeitgeber, der eine Zahlung zu Unrecht verweigert hat. Anwaltskosten entstehen nur, wenn Sie selber einen Anwalt beauftragen, denn jede Partei zahlt beim Arbeitsgericht den eigenen Anwalt immer selber. Und zwar unabhängig vom Ausgang des Rechtsstreites. Von daher können Sie das Kostenrisiko sehr gering halten, auch wenn keine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen wurde.

Mit dem erwirkten Urteil können Sie schließlich die Zwangsvollstreckung einleiten, wobei der erlangte Zahlungstitel gegen den Arbeitgeber erst in 30 Jahren verjährt. Sie können somit Ihre titulierte Forderung bis zum Ablauf der 30 Jahre vollstrecken lassen. Dies natürlich nur, solange in der Zwischenzeit keine Zahlungsunfähigkeit eintritt. In einem solchen Fall der Insolvenz droht ein erheblicher Ausfall an Ansprüchen. Um die Insolvenz des Arbeitgebers soll es im Folgenden gehen.

2. Was ist bei einem Insolvenzverfahren des Arbeitgebers zu beachten?

a) Wie läuft ein Insolvenzverfahren normalerweise ab?

Der zeitliche Ablauf eines Insolvenzverfahrens sieht in aller Regel so aus:

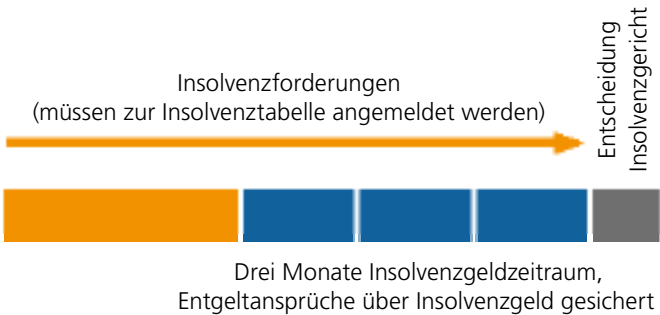
- Zunächst wird ein Insolvenzantrag beim Insolvenzgericht gestellt.
- Dann erfolgt die Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters durch das Insolvenzgericht (der prüft, ob die Voraussetzungen für ein Insolvenzverfahren erfüllt werden).
- Nach dem Bericht des Insolvenzverwalters kommt es zum Eröffnungsbeschluss bzw. Einstellung mangels Masse (wenn das Vermögen nicht ausreicht, um die Kosten des Verfahrens zu decken).
- Das Gericht bestellt den Insolvenzverwalter, der die Insolvenzmasse sichert und verteilt.
- Die Gläubiger melden ihre Insolvenzforderungen zur Tabelle.
- Im Rahmen des Verteilungsverfahrens wird die noch vorhandene Masse unter allen Gläubigern aufgeteilt.
- Beendigung des Verfahrens.

Ob ein Insolvenzverfahren gegen Ihren Arbeitgeber eröffnet worden ist oder ob zumindest ein Antrag auf Eröffnung gestellt wurde, können Sie im Internet unter www.insolvenzbe-knownntmachungen.de oder beim zuständigen Insolvenzgericht (derzeit Amtsgericht Sulzbach) in Erfahrung bringen.

Ziel des Insolvenzverfahrens ist grundsätzlich die Sanierung des Betriebs und damit der Erhalt der Arbeitsplätze sowie die Befriedigung der Gläubiger.

Auch in der Insolvenz des Arbeitgebers haben Sie eine Vielzahl von Rechten und Möglichkeiten, auf die im Folgenden hingewiesen wird.

b) Übersicht über Ansprüche in der Insolvenz:



c) Wie wirkt sich eine Insolvenz auf mein Arbeitsverhältnis aus?

Im Insolvenzverfahren besteht Ihr Arbeitsverhältnis mit allen vereinbarten Rechten und Pflichten fort, bis es gekündigt wird.

Es gelten hierbei grundsätzlich die vereinbarten arbeitsvertraglichen bzw. tarifvertraglichen Kündigungsfristen. Allerdings werden längere Kündigungsfristen in der Insolvenz auf drei Monate zum Monatsende verkürzt. Diese Frist gilt für den Insolvenzverwalter wie auch für Arbeitnehmer - allerdings erst nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

Allein die Tatsache, dass ein Antrag auf Insolvenz gestellt ist, berechtigt niemanden zur fristlosen Kündigung! Im Übrigen siehe oben unter Punkt 1.c) „Fristlose Kündigung“, falls bereits erhebliche Zahlungsrückstände bestehen.

Zur Rückforderung von gezahlter Vergütung durch den Insolvenzverwalter: Der Bundesgerichtshof hat im Urteil vom 19.02.2009 – ZR 62/08 – entschieden, dass Lohnzahlungen, die im Zeitraum kurz vor der Insolvenz geleistet wurden, grundsätzlich nicht durch den Insolvenzverwalter zurückverlangt werden können. Denn die Arbeitnehmer haben in der Regel keinen vergleichbaren Gesamtüberblick über die finanzielle Lage des Arbeitgebers, wie z. B. Sozialversicherungsträger, Finanzämter oder Großgläubiger und daher regelmäßig keine Kenntnis vom Eintritt der Zahlungsunfähigkeit. Etwas anderes kann aber gelten, wenn man nachweisbar Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit hatte: das kann z. B. vor allem für die Beschäftigten in der Buchhaltung gefährlich werden, wenn der Insolvenzverwalter dann Lohnzahlungen nach Eintritt der Überschuldung anfechtet und zurückfordert.

Masseforderungen

Bei Freistellung nachrangige Ansprüche gegen die Masse,
Beschäftigte genießen Vorrang vor Freigestellten

d) Welche Stellung hat ein Insolvenzverwalter im Betrieb?

Aufgrund des Insolvenzantrages bestellt das Insolvenzgericht einen vorläufigen Insolvenzverwalter, der verhindern soll, dass Vermögenswerte ungerechtfertigt verschoben werden. Dieser prüft den Insolvenzgrund und ob genügend Masse vorhanden ist, damit ein Insolvenzverfahren durchgeführt werden kann.

In der Regel setzt das Gericht einen „schwachen“ vorläufigen Insolvenzverwalter ein. Er hat keine allgemeine Verfügungsgewalt über die Masse, sondern nur vom Gericht festzulegende Befugnisse, z. B. darf Ihr Arbeitgeber nur mit Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters über sein Vermögen wirksam verfügen (§ 21 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Fall 2 InsO).

Der schwache vorläufige Insolvenzverwalter kann in der Regel nicht:

- Arbeitnehmer freistellen
- Arbeitsanweisungen erteilen
- kündigen

All diese Befugnisse bleiben in Händen des Arbeitgebers, der allerdings meist nur mit Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters rechtlich wirksam handeln kann.

Wenn das Insolvenzgericht, was selten vorkommt, einen „starken“ vorläufigen Insolvenzverwalter einsetzt, bedeutet dies, dass die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnisse über das Vermögen des Arbeitgebers bereits vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens auf den vorläufigen Insolvenzverwalter übergehen (§ 22 Abs. 1 InsO). Für Sie bedeutet dies, dieser Insolvenzverwalter kann Sie freistellen, Ihnen Arbeitsanweisungen

erteilen und Sie kündigen. Wenn der vorläufige Insolvenzverwalter Ihnen gegenüber Rechtshandlungen vornimmt, bitten Sie ihn darum, den entsprechenden Gerichtsbeschluss, der ihn dazu berechtigt, vorzulegen.

Das vorläufige Verfahren endet mit dem Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens und der Bestellung des Insolvenzverwalters, der praktisch immer der vorläufige Insolvenzverwalter ist. Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist der Insolvenzverwalter „Quasi-Arbeitgeber“ der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Der Betrieb wird somit durch den Insolvenzverwalter fortgeführt, das Arbeitsverhältnis bleibt unverändert bestehen, nur mit dem Unterschied, dass Ihr ursprünglicher Arbeitgeber durch den Insolvenzverwalter ersetzt wird.

Wenn der Insolvenzverwalter kündigt, weil er Sie nicht mehr benötigt und vor allem nicht mehr bezahlen kann, wird er Sie in der Regel freistellen und Sie auffordern, sich bei der Agentur für Arbeit zu melden, um Arbeitslosengeld wegen Beschäftigungslosigkeit zu beantragen. Dies sollten Sie sofort tun, da völlig unklar ist, ob Ihnen bis zum Ende der Kündigungsfrist noch Vergütung gezahlt wird. Der Insolvenzverwalter muss die Vergütung zwar noch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zahlen, allerdings nur, soweit die Masse nach Abzug aller Kosten dazu ausreicht. Und das ist regelmäßig nicht der Fall.

Das Insolvenzgericht kann den Insolvenzantrag aber auch „mangels Masse“ abweisen, wenn das Vermögen des Schuldners voraussichtlich nicht einmal dazu ausreichen wird, die Verfahrenskosten zu decken. In diesem Fall sind praktisch keine Zahlungen mehr zu erwarten und Sie sollten das Arbeitsverhältnis unverzüglich beenden, falls dies noch nicht geschehen ist. Die fehlende Aussicht, eine Vergütung erhalten zu können, sollte regelmäßig als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung anerkannt werden, vor allem wenn bereits Vergütungsansprüche offen sind.

e) Welche Rechte hat der Betriebsrat in der Insolvenz?

Durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens werden die nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehenden Informations-, Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht außer Kraft gesetzt. Dem Betriebsrat stehen daher auch im Insolvenzverfahren alle betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. So muss z. B. auch im Insolvenzverfahren der Betriebsrat vor jeder Kündigung angehört werden.

Gesprächs- und Verhandlungspartner des Betriebsrats ist in dieser Zeit in der Regel der Insolvenzverwalter. Ferner hat der Betriebsrat einen Anspruch auf alle Berichte, die der vorläufige Insolvenzverwalter für das Insolvenzgericht erstellt, um so über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens einen gewissen Überblick zu erhalten.

3. Was ist beim Insolvenzgeld zu beachten?

a) Wann wird Insolvenzgeld gezahlt?

Das Insolvenzgeld bezweckt in erster Linie die Absicherung der Ansprüche wegen rückständiger Arbeitsvergütungen in den letzten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis (vgl. oben 2b). Insolvenzgeld können Sie daher regelmäßig erst nach der gerichtlichen Entscheidung über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens beantragen.

Als Insolvenzereignis gilt nach § 165 Abs. 1 SGB III:

- die Eröffnung des Insolvenzverfahrens durch das zuständige Insolvenzgericht oder
- die Abweisung des Antrages auf Insolvenzeröffnung mangels Masse oder
- die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Insolvenzeröffnung nicht gestellt wurde und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

BEISPIEL:

01.04. Vergütung für März wird nicht gezahlt

01.05. Vergütung für April wird nicht gezahlt

20.05. Antrag auf Insolvenzverfahren

01.06. Vergütung für Mai wird nicht gezahlt

01.07. Insolvenzereignis (Eröffnung des Insolvenzverfahrens)
Vergütung für Juni wird nicht gezahlt

02.07. Kündigung und Freistellung durch den Insolvenzverwalter

Insolvenzereignis: 01. Juli

Insolvenzgeldzeitraum: 01. April bis 30. Juni

In diesem Fall kann die Vergütung für März nicht mehr als Insolvenzgeld beantragt werden, da nur die Monate April, Mai und Juni in den Insolvenzgeldzeitraum fallen. Das März-Gehalt muss dann als Insolvenzforderung (siehe unten 4.) zur Tabelle angemeldet werden und vermutlich wird es nur noch zu einem geringen Teil ausgezahlt.

Sind Sie aber bereits vor Eintritt des Insolvenzereignisses ausgeschieden, sind Ihre ausstehenden Vergütungsansprüche für die letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschützt. Wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist und ein Insolvenzantrag gestellt wurde, dann kann man einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld beantragen, weil in diesem Fall der Insolvenzgeldzeitraum (die letzten drei Monate vor dem Vertragsende) bereits feststeht. Denn gemäß § 168 SGB III kann die Agentur für Arbeit einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld leisten, wenn der Insolvenzantrag gestellt ist, das Arbeitsverhältnis beendet ist und die Voraussetzungen für den Anspruch auf Insolvenzgeld mit hinreichender Wahrscheinlichkeit erfüllt werden.

BEISPIEL:

- 10.04. Vergütung für März wird nicht gezahlt
- 10.05. Vergütung für April wird auch nicht gezahlt
- 31.05. Ende des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung wegen der Zahlungsrückstände
- 10.06. Vergütung für Mai wird nicht gezahlt
- 01.07. Insolvenzereignis (z. B. Einstellung des vorl. Insolvenzverfahrens mangels Masse)
- Insolvenzgeldzeitraum: 01. März bis 31. Mai

Daher können alle Lohnforderungen, die für die Monate März, April und Mai nicht erfüllt wurden, als Insolvenzgeld beantragt werden - obwohl das Insolvenzereignis erst im Juli erfolgt. Wäre das Arbeitsverhältnis nicht rechtzeitig beendet worden, dann könnte die Zahlung für März nicht als Insolvenzgeld beantragt werden und müsste zur Tabelle angemeldet werden: Mit entsprechend schlechten Chancen auf Auszahlung.

❖ **TIPP:** Da das Insolvenzgeld immer nur für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis gezahlt wird, ist es äußerst gefährlich, wenn Sie die Vergütung für länger zurückliegende Zeiträume offen lassen, während aktuell wieder normale Zahlungen geleistet werden. Bestehen Sie immer darauf, dass zunächst für ältere Forderungen gezahlt wird, weil diese schnell aus dem Insolvenzgeldzeitraum hinausfallen. Wäre im obigen Beispiel das Gehalt für Dezember ausgefallen, danach aber die Zahlungen für Januar bis März wieder wie üblich eingegangen, dann könnte das Dezembergehalt nicht mehr als Insolvenzgeld beantragt werden.

b) Was ist nötig, damit mir Insolvenzgeld ausgezahlt wird?

- Das Insolvenzverfahren muss eröffnet oder mangels Masse eingestellt worden sein. Oder der Betrieb muss im Inland vollständig eingestellt worden sein, wobei ein Insolvenzverfahren offenkundig mangels Masse nicht in Betracht kommt.

und

- Sie müssen einen Antrag auf Insolvenzgeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt haben (§165 Abs. 1 SGB III).

Den Antrag auf Insolvenzgeld müssen Sie spätestens innerhalb von **zwei Monaten nach Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens** stellen. Ausnahmsweise beginnt diese Frist bei Unkenntnis über das Insolvenzverfahren erst mit Kenntnis von dem Insolvenzverfahren, etwa durch Veröffentlichung in der Tageszeitung.

Oftmals sträuben sich Arbeitgeber viel zu lange, einen Insolvenzantrag zu stellen. So kommt es vor, dass Arbeitnehmer beim Versuch, ein vor Gericht erstrittenes Urteil vollstrecken zu lassen, wegen der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers erfolglos bleiben. Dann könnten die Betroffenen einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens stellen, um so wenigstens Insolvenzgeld zu erhalten.

❖ **TIPP:** Es ist riskant, selbst einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens des Arbeitgebers zu stellen, da Sie im Falle einer zu geringen Insolvenzmasse Verfahrenskosten tragen müssen.

Bei einer GmbH oder AG ist der Geschäftsführer bzw. der

Vorstand verpflichtet, binnen drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit bzw. der Überschuldung, Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu stellen (nach § 15a Abs. 1 InsO). Bei pflichtwidriger und schuldhafter Missachtung ihrer Antragspflicht haften sie mit ihrem eigenen Vermögen für die Kosten des Insolvenzverfahrens (§ 26 Abs. 3 InsO) und setzen sich der Gefahr einer bis zu dreijährigen Haftstrafe aus. Mit einem Hinweis auf diese Rechtsfolgen kann man bisweilen die Leitung eines überschuldeten Unternehmens zu einem Antrag auf Insolvenzeröffnung bewegen.

c) Welche Ansprüche deckt das Insolvenzgeld ab?

Insolvenzgeld sichert gemäß § 165 Abs. 1 SGB III sämtliche Ansprüche auf Arbeitsentgelt für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis (vgl. oben 2b).

Dazu zählen neben den reinen Lohn- und Gehaltsansprüchen sämtliche geldwerten Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, wie z. B. Gewinnanteile, Naturalbezüge, Zuschüsse zu vermögenswirksamen Leistungen, sofern diese mit dem Arbeitgeber vereinbart sind. Auch arbeits- bzw. tarifvertraglich vereinbarte Zulagen, etwa Gefahren- oder Schmutzzulagen, sind erfasst.

Ebenso sichert das Insolvenzgeld Ansprüche auf Gewinnbeteiligungen, Prämien und Provisionen sowie Urlaubsvergütungen und Urlaubsgelder.

Zeitliche Zuordnung: Dabei kommt es nur darauf an, in welchem Zeitraum die Zahlungsansprüche erarbeitet worden sind - nicht wann die Zahlungen fällig wurden. Das heißt, dem Insolvenzgeldzeitraum werden sämtliche Vergütungsansprüche für Arbeitsleistungen zugeordnet, die Sie während des Insolvenzgeldzeitraumes erbracht haben. Soweit also Vergütungsansprüche in dem durch das Insolvenzgeld gesicherten Dreimonatszeitraum erarbeitet worden sind, werden sie in vollem Umfang berücksichtigt.

Provisionen: Dies gilt auch für die Ansprüche auf Gewinnbeteiligungen, Prämien und Provisionen. Provisionen sind in der Regel mit dem Abschluss des Geschäftes erarbeitet. Liegt dieser Zeitpunkt innerhalb des geschützten Dreimonatszeitraums, werden sie in vollem Umfang als Insolvenzgeld gezahlt.

Entgeltfortzahlung: Insolvenzgeld wird auch für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall und vereinbarte Arbeitgeberzuschüsse zum Krankengeld gezahlt.

Urlaub: Ansprüche auf Urlaubsvergütung werden berücksich-

tigt, soweit im Insolvenzgeldzeitraum Urlaub genommen wurde, auch Ansprüche auf ein zusätzliches Urlaubsgeld können unter bestimmten Voraussetzungen geschützt sein.

Jahressonderzahlungen: Wäre im Insolvenzgeldzeitraum eine Sonderzahlung wie z. B. Weihnachtsgeld oder 13. Monatsgehalt gezahlt worden, wird diese Sonderzahlung in aller Regel nur zeitanteilig bis höchstens 3/12 der Gesamtleistung berücksichtigt.

Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten: Hier deckt das Insolvenzgeld grundsätzlich nur die Arbeitszeiten ab, die während des Insolvenzgeldzeitraums auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben wurden. Das gilt auch für Ansprüche auf Überstundenvergütung. Daher sollten Sie bei Langzeitkonten oder sehr umfangreichen Überstundenguthaben immer auf einer Absicherung für den Insolvenzfall bestehen, weil ansonsten im schlimmsten Fall der Totalausfall Ihrer Ansprüche droht.

Wichtig: Nicht geschützt sind jedoch Urlaubsabgeltungen und Abfindungen, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden! Es ist ratsam, Urlaubsansprüche abzubauen und Urlaub nach Möglichkeit in natura zu nehmen, da Masseforderungen wie ein Urlaubsabgeltungsanspruch oft nur noch anteilig erfüllt werden. Außerdem erhält man für die Dauer einer Urlaubsabgeltung auch kein Arbeitslosengeld.

d) In welcher Höhe wird Insolvenzgeld gezahlt?

Das Insolvenzgeld wird in Höhe der Nettovergütung gezahlt, die sich ergibt, wenn das Bruttoarbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert wird. Das Insolvenzgeld ist - bezogen auf das Bruttoentgelt - der Höhe nach begrenzt auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (2024: 7.550 Euro).

Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflege-Versicherungsbeiträge werden von der Agentur für Arbeit entrichtet, so dass Ihnen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht keine Nachteile durch die Zahlung des Insolvenzgeldes entstehen.

e) Was ist ein Forderungskauf zur Vorfinanzierung?

Darunter versteht man eine Abtretung der Ansprüche auf Insolvenzgeld an eine Bank, die dann die fälligen Vergütungen auszahlt. Den Anspruch auf Insolvenzgeld können Sie zum Zwecke der Vorfinanzierung nur übertragen oder verpfänden, wenn die Agentur für Arbeit zugestimmt hat. Regelmäßig

wird die Zustimmung erteilt, wenn durch die Vorfinanzierung ein erheblicher Teil der Arbeitsplätze erhalten bleibt (§ 188 Abs. 4 Satz 1 SGB III). Insofern ist ein sog. „Forderungskauf“ durchaus üblich, wenn durch die Übertragung der Insolvenzgeldansprüche eine Bank die Nettovergütungen vorweg finanziert und hinterher das Insolvenzgeld einbehält. So müssen Sie und die anderen Beschäftigten nicht monatelang auf das Insolvenzgeld warten und können ohne wirtschaftliche Not weiterarbeiten.

4. Wie setze ich Vergütungsansprüche im Insolvenzverfahren durch?

Vergütungsansprüche aus der Zeit vor Eintritt des Insolvenzerignisses sind Insolvenzforderungen nach § 38 InsO (vgl. oben 2.b). Solche Insolvenzforderungen werden in der Regel nach Erfüllung der Masseverbindlichkeiten im Verteilungsverfahren nur noch nach einer anteiligen Quote befriedigt. Sie müssen diese Forderungen zu ihrer Sicherung beim Insolvenzverwalter rechtzeitig zur Eintragung in die Insolvenztabelle anmelden. In aller Regel fordert der Insolvenzverwalter Sie schriftlich dazu auf, Ihre Forderungen zur Tabelle anzumelden. Leider werden Arbeitsvergütungsansprüche nicht mehr bevorzugt behandelt, d. h. Arbeitnehmer stehen im Insolvenzverfahren mit den übrigen Gläubigern des Arbeitgebers in einer Reihe und erhalten auch nur die gleiche anteilige Quote.

Weil das Insolvenzgeld die Vergütung für die letzten drei Monate vor der Insolvenzeröffnung absichert, müssen Sie die Anmeldung zur Insolvenztabelle nur für offene Ansprüche durchführen, die vor diesen drei Monaten entstanden waren. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn über einen langen Zeitraum Überstunden angesammelt wurden. Die Vergütung für die Überstunden, die länger als drei Monate vor der Insolvenzeröffnung geleistet wurden, müssen Sie dann zur Tabelle anmelden. Hierbei droht Ihnen ein erheblicher Verlust, weil diese Insolvenzforderungen regelmäßig nur zu einem geringen Anteil beglichen werden. Es kann sogar zum Totalverlust kommen.

Vergütungsansprüche, die nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, sind sogenannte Masseverbindlichkeiten, die nicht zur Insolvenztabelle angemeldet werden. Sie sind unabhängig von einem etwaigen Verteilungsverfahren vom Insolvenzverwalter aus der Insolvenzmasse vorweg zu befriedigen.

5. Was passiert mit meinem Altersteilzeit-Blockmodell in der Insolvenz?

Das bereits erarbeitete Guthaben ist grundsätzlich gesichert: In § 8a Altersteilzeitgesetz ist eine spezielle Insolvenzversicherung zum Schutze der Wertguthaben der im Blockmodell beschäftigten Arbeitnehmer verbindlich festgeschrieben. Sobald Sie durch die Altersteilzeitvereinbarung ein Wertguthaben aufbauen, das den Betrag des dreifachen Regelentgelts (Ihr regelmäßiges sozialversicherungspflichtiges Bruttoeinkommen) inklusive der entsprechenden Sozialversicherungsanteile des Arbeitgebers überschreitet, muss der Arbeitgeber das Wertguthaben in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit absichern.

Der Arbeitgeber muss Ihnen die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform nachweisen. Es ist sehr wichtig, dass Sie die Absicherung des Wertguthabens immer wieder prüfen! Denn wird die Sicherung unterlassen, drohen bei einer Insolvenz des Arbeitgebers massive Verluste, so dass eine Inanspruchnahme der Freistellungsphase unmöglich wird.

Haben Sie zur Absicherung eines Altersteilzeitguthabens eine sogenannte Doppeltreuhand vereinbart, ist diese Sicherungstreuhand in der Regel insolvenzfest und begründet in der Insolvenz des Arbeitgebers ein Absonderungsrecht für dieses Wertguthaben (BAG-Urteil 18.7.2013, 6 AZR 47/12). Dadurch bleibt das Guthaben vor dem Zugriff des Insolvenzverwalters geschützt.

Allerdings fallen durch die Insolvenz oftmals die weiteren Zahlungen Ihres Arbeitgebers weg und Sie können das Blockmodell - wenn überhaupt - nur noch anteilig in Anspruch nehmen. Oftmals wird Ihnen nur noch der insolvenzgesicherte Betrag, den Sie zuvor erarbeitet hatten, ausgezahlt werden.

6. Wie ist meine betriebliche Altersversorgung in der Insolvenz gesichert?

Das hängt vor allem vom gewählten Modell der betrieblichen Zusatzversorgung ab:

a) Direktversicherung

Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer eine Lebensversicherung auf Ihr Leben ab, wobei Sie oder Ihre Hinter-

bliebenen zum Auszahlungszeitpunkt bezugsberechtigt sind (§ 1b Abs. 2 BetrAVG). In der Insolvenz über das Vermögen des Arbeitgebers gehören die Ansprüche aus dem Versicherungsverhältnis grundsätzlich zur Insolvenzmasse. Also auch etwaige Rückkaufswerte von Versicherungen, die er abgeschlossen hat. Daher ist es extrem wichtig, dass der Arbeitgeber – und damit auch der Insolvenzverwalter – keinen Zugriff auf Ihre erreichten Anwartschaften hat. Dies lässt sich durch entsprechende Klauseln in den Versicherungsbedingungen absichern. Achten Sie also beim Abschluss einer solchen Versicherung auf einen ausreichenden Insolvenzschutz!

b) Pensionskassen

Pensionskassen gewähren den Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Die Insolvenz des Arbeitgebers bleibt bei diesem Durchführungsweg ohne Konsequenzen für Sie, da Sie ihre Ansprüche auf die Versorgungsleistung direkt gegenüber der Pensionskasse geltend machen können. Eine Insolvenz führt also bei Pensionskassen nur dazu, dass evtl. zukünftig keine weiteren Einzahlungen auf Ihr Versorgungskonto erfolgen und damit auch keine Ansprüche mehr entstehen. Die bereits erreichten Versorgungsanwartschaften werden dann „eingefroren“, aber nicht gekürzt.

c) Unmittelbare Versorgungszusage (Direktzusage)

Bei der Direktzusage verspricht der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, ihnen im Versorgungsfall unmittelbar aus seinem Betriebsvermögen eine monatliche Rentenzahlung zu erbringen (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sind Ihre Anwartschaften und Ansprüche geschützt: In diesem Fall tritt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) an die Stelle des Arbeitgebers und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung (vgl. unten 6f).

Die Beiträge an den PSV muss der Arbeitgeber zahlen.

d) Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung eines oder mehrerer Unternehmen. Die Zahlungen an die Unterstützungskasse leistet der Arbeitgeber und zwar entweder ganz selbst oder auf dem Wege der Entgeltumwandlung, zieht die Beiträge also Ihrer Bruttovergütung ab.

In der Insolvenz gibt es ähnlich wie bei der Direktzusage ein

Sicherheitsnetz: Sie sind bei Insolvenz des Arbeitgebers über den PSV (vgl. unten 6f) geschützt, an den der Arbeitgeber Beiträge zahlen muss.

e) Pensionsfonds

Ein Pensionsfonds ist ein rechtlich selbständigen Versorgungsträger, der Ihnen einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt. Bei Insolvenz des Arbeitgebers sind Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei der Direkt- und Unterstützungskassenzusage allerdings über den PSV (vgl. unten 6f) abgesichert.

f) Umfang der Versicherungsleistungen des Pensions-Sicherungs-Vereins

Der Insolvenzschutz durch den PSV im Falle einer Insolvenz Ihres Arbeitgebers umfasst laufende Versorgungsansprüche und unverfallbare Versorgungsanwartschaften. Unverfallbar sind Versorgungsanwartschaften, wenn Sie das 30. Lebensjahr vollendet haben und die Versorgungszusage fünf Jahre bestanden hat. Der Anspruch auf die Auszahlung von bereits laufenden Versorgungsansprüchen entsteht in dem Folgemonat nach dem Insolvenzereignis und endet mit Ablauf des Monats Ihres Ablebens. Außerdem sind rückständige Versorgungsleistungen für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten abgesichert.

Erhebliche Gefahr droht allerdings bei einem Wechsel des Arbeitgebers in den letzten beiden Jahren vor der Insolvenz! Das BetrAVG unterstellt dann, dass der Wechsel durchgeführt wurde, um einen Sicherungsfall herbeizuführen (während sich der wirtschaftlich potente ursprüngliche Arbeitgeber von „Altlasten“ trennt).

Es droht daher ein massiver Verlust von Anwartschaften, der beim Arbeitgeberwechsel unbedingt anderweitig abgesichert werden muss. Denn eine einfache Übernahme der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber schützt in diesem Fall nicht vor erheblichen Verlusten.

❖ **TIPP:** Sie sollten dem Insolvenzverwalter unverzüglich Ihre Ansprüche auf zusätzliche Altersversorgung mitteilen und sicherstellen, dass dieser alles Nötige veranlasst. Notfalls nehmen Sie selbst Kontakt zum PSV (Kontakt Daten siehe unten) auf.

Wichtig: Sie müssen sich im Fall, dass die Betriebstätigkeit eingestellt wird und das Unternehmen mangels Masse keinen Insolvenzantrag stellt, innerhalb einer Ausschlussfrist von ei-

nem Jahr selbst an den PSV wenden und Ihre Ansprüche geltend machen:

PSVaG
Edmund-Rumpler-Straße 4
51149 Köln
Telefon: (02203) 20280

Auf seiner Webseite (www.psvag.de) stellt der PSV Merkblätter und weitere Informationen zur Verfügung.

Hinweis: Dieses Infofaltblatt gibt nur Hinweise, wie in entsprechenden Fällen zu verfahren ist und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

[illegible]

Notizen

[illegible]

[illegible]

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Azubis sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Arbeitsrechtliche Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Informationen zum Beratungsangebot/Terminanfragen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210

Online-Beratung

Nutzen Sie unser Beratungsportal:
www.ak-online-beratung.de



Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de