

Sachliche Gründe

So sind Beschäftigte vorerst finanziell abgesichert

1. Insolvenzgeld beantragen

Zahlt der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses 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 beziehungsweise zwei Monate nach Wegfall des Hinderungsgrundes bei unverschuldetem Fristversäumnis.

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 diese auch selbst besorgen und einreichen.

4. Vorschuss zahlen lassen

Um die Zeit bis zur ersten Zahlung des Insolvenzgeldes zu überbrücken, leistet die Agentur für Arbeit einen Vorschuss, der später auf das Insolvenzgeld angerechnet wird. Die Höhe bestimmt die Agentur für Arbeit nach eigenem Ermessen. 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 durch Insolvenz arbeitslos werden, melden Sie sich bei der Agentur für Arbeit unverzüglich als arbeitssuchend. Sollten Sie keinen Anspruch auf ALG I haben, informieren Sie das Jobcenter. Anspruch auf ALG I haben diejenigen, die mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis standen und das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr noch nicht vollendet haben (65 bis 67 Jahre).

Das sind wir

Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 170 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Sie ist der größte deutsche und europäische Zusammenschluss von erfahrenen Juristen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die über 370 Jurist*innen 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 Gewerkschaften vor Ort.

Gebündelte Kompetenzen

In so genannten Kompetenz-Centern bündelt die DGB Rechtsschutz GmbH das Know-how ihrer Expert*innen – so auf den Rechtsgebieten

- Öffentliches Dienstrecht / Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen
- Berufskrankheiten

Erfolgreiche Rechtsvertretung

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

THEMA

Insolvenz

Informationen für Arbeitnehmer*innen



Foto: schock_01 | Fotolia.com

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de



Stand: Februar 2015

GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.



Insolvenz. 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*innen 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 schriftlich erklärt. Bei einem Entgeltrückstand von zwei Monaten wird das Fernbleiben von den Arbeitsgerichten als rechtmäßig angesehen. Notwendig ist aber eine vorherige Androhung des Zurückbehaltungsrechts unter Fristsetzung.

Hat der Arbeitnehmer trotz Insolvenz Anspruch auf Entgelt?

Ja. Der Vergütungsanspruch besteht auch nach dem Insolvenzereignis fort, weil die Insolvenz erst einmal nichts am Bestand des Arbeitsverhältnisses ändert. Falls der Insolvenzverwalter den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt, sollte der Arbeitnehmer dies sofort der Agentur für Arbeit melden und Leistungen beantragen. Eine Ausnahme von der Lohnzahlung besteht bei Masseunzulänglichkeit.

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 (fristlos) zu kündigen.

Kann der Arbeitgeber wegen Insolvenz fristlos kündigen?

Nein. Auch bei Insolvenz muss eine Kündigungsfrist (ggf. reduziert auf drei Monate) 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.

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 – beispielsweise Lohn nach Eröffnung der Insolvenz – nicht mehr einklagen. Ausgenommen sind Neumasseverbindlichkeiten.

Soll der Arbeitnehmer bei Insolvenz von sich aus kündigen?

Das kommt darauf an. Die Agentur für Arbeit kann die Zahlung von Arbeitslosengeld für zwölf Wochen verweigern, sollten bestimmte Voraussetzungen zur Vermeidung einer Kündigung nicht erfüllt sind. Die Insolvenz an sich hat keine Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis und ist daher als alleinige Ursache kein Kündigungsgrund, aber erhebliche Entgeltrückstände können dies sein.

Wie hoch ist das Insolvenzgeld?

Insolvenzgeld wird in voller Höhe des Nettolohns ausgezahlt und enthält u. U. anteilig auch Überstunden, Weihnachts- und Urlaubsgeld. Es wird nicht in voller Höhe gewährt, wenn das Brutto-Monateinkommen über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt.

Soll der Arbeitnehmer auf Teile seines Entgelts verzichten?

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

BETRIEBSRENTE UND INSOLVENZ

Was bei Firmeninsolvenz mit einer Betriebsrente geschieht, die bereits ausgezahlt wird, hängt davon ab, ob das insolvente Unternehmen saniert werden kann. Ist dies der Fall, besteht es weiter und der bisherige Arbeitgeber zahlt die Betriebsrente fort. Wird der Betrieb und v. a. die Betriebsmittel von einer anderen Gesellschaft übernommen – auch nur teilweise –, tritt der Pensionsversicherungsverein (PSVaG) ein: Die laufenden Betriebsrenten werden mit dem Wert, der zum Insolvenzzeitpunkt gilt, vom PSVaG übernommen. Bestehende unverfallbare Anwartschaften für spätere Betriebsrenten werden vom PSVaG festgestellt und von diesem gezahlt. Alle von einer Insolvenz betroffenen Beschäftigten, die unverfallbare Anwartschaften oder Ansprüche auf Betriebsrente haben, können sich direkt an den PSVaG, 50963 Köln, wenden.