

Die Insolvenz des Arbeitgebers

Der Lohn wird nicht mehr gezahlt und Lieferanten warten auf ihr Geld. Die Insolvenz des Arbeitgebers. Alles scheint vorbei. Doch was ist mit dem Arbeitsrecht?

Auch in der Insolvenz gilt für die Arbeitsvertragsparteien das allgemeine Arbeitsrecht. Es wird jedoch durch die Insolvenzordnung eingeschränkt. Reicht das Vermögen des Arbeitgebers zur Deckung seiner Verbindlichkeiten nicht mehr aus, ist er bereits zum jetzigen Zeitpunkt oder voraussichtlich in der Zukunft nicht mehr in der Lage seine Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen, liegt ein Grund für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens vor. In dieser Situation muss der Arbeitgeber, der nicht als natürliche Person mit seinem gesamten Vermögen für sein Unternehmen einsteht, zwingend einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens stellen. Unterlässt er dies macht er sich strafbar.

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens berührt den Bestand des Arbeitsverhältnisses zunächst nicht. Der Unternehmer selbst ist zwar nicht mehr Arbeitgeber. Dies ist von nun an der vom Insolvenzgericht bestellte Verwalter. Für diesen gelten die bisherigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag jedoch fort. Auch im Insolvenzverfahren besitzt der Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz. Arbeitet er länger als sechs Monate in einem Unternehmen mit regelmäßig mehr als 10 Beschäftigten kann auch der Insolvenzverwalter eine ordentliche Kündigung nur dann aussprechen, wenn hierfür ein betriebs-, personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund vorliegt. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens selbst ist kein Kündigungsgrund. Lässt der Arbeitnehmer sich nichts zu Schulden kommen und sprechen auch keine Gründe die in seiner Person liegen, wie z.B. eine fortdauernde Erkrankung, gegen eine Weiterbeschäftigung, kann der Insolvenzverwalter erst kündigen, wenn er Entscheidungen zur Rationalisierung oder Stilllegung eines Teils oder des ganzen Betriebes trifft. In diesem Fall kann er den Arbeitnehmer nach der Kündigung freistellen, d.h. sofort nach Hause schicken, für die Beendigung des Arbeitsvertrages und damit seine Lohnzahlungspflicht ist er jedoch wie jeder Arbeitgeber auch an Kündigungsfristen gebunden. Auf Grund der Brisanz eines Insolvenzverfahrens beträgt die denkbar längste Kündigungsfrist jedoch nur noch drei Monate zum Monatsende.

Wichtig zu wissen ist auch, dass der Insolvenzverwalter nur mit dem haftet, was in der sogenannten Masse des Unternehmens noch vorhanden ist. Das heißt ist kein Geld mehr da, kann er auch keine Löhne mehr zahlen. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies, dass er bei einer Fortbeschäftigung wahrscheinlich kein Geld für seine Arbeit bekommt. Abgemildert wird diese Tatsache durch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Insolvenzausfallgeld. Von der Arbeitslosenversicherung erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich für die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis seinen Lohn gezahlt. Arbeitet er mehr als diese drei Monate ohne Lohn vom Arbeitgeber oder Insolvenzverwalter zu erhalten, geht er im Zweifel für diese Zeit leer aus. Der Arbeitnehmer muss also spätestens nach drei Monaten ohne Geld reagieren, wenn er nicht umsonst arbeiten will. Hier empfiehlt sich dem Arbeitgeber auf den rückständigen Lohn abzumahlen und wenn auch daraufhin nicht gezahlt wird außerordentlich zu kündigen. Aus Erfahrung heraus sollte der Arbeitnehmer aber damit nicht bis zum letzten Tag der drei Monate zu warten. In der Regel liegt schon bei einem Arbeitgeber, der mit mehr als einen Monat mit der Lohnzahlung im Rückstand ist etwas im Argen. Häufig ist der Arbeitnehmer am besten beraten, der frühzeitig reagiert und sich noch aus dem alten Arbeitsverhältnis heraus um einen neuen Job bemüht.