

Wenn der Arbeitgeber pleite geht

Gleich vorweg: Wenn der Arbeitgeber Insolvenz anmeldet, gilt der Kündigungsschutz trotzdem weiter. Allerdings müssen Arbeitnehmer zur Sicherung ihrer Rechte selbst aktiv werden und schnell reagieren.

Kaum eine Branche ist von Konkursen verschont. Wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig ist und Insolvenz anmeldet, berührt dies das Arbeitsverhältnis zunächst nicht. Das heißt, der Arbeitnehmer muss auch weiter ganz normal zur Arbeit erscheinen. Allerdings übernimmt der Insolvenzverwalter die Rolle des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass nicht mehr der bisherige Unternehmensinhaber, sondern der Insolvenzverwalter Kündigungen ausspricht, abmahnt, Aufhebungsverträge unterschreibt oder Arbeitszeugnisse verfasst.

Die Insolvenz muss nicht zwangsläufig das Ende des Betriebes sein. In einer Vielzahl von Fällen gelingt es dem Insolvenzverwalter, das Unternehmen zu sanieren oder an einen Investor, der den Betrieb fortführt, zu veräußern.

Ist das Unternehmen nicht mehr zu retten und wird der Betrieb stillgelegt, kann der Insolvenzverwalter selbstverständlich kündigen. Zwar greift auch hier noch der Kündigungsschutz, viel bringt er dem Arbeitnehmer jedoch nicht. Wenn keine Arbeit mehr da ist, ist die Kündigung nicht vermeidbar und damit in der Regel rechtmäßig.

Das Insolvenzrecht schafft dem Insolvenzverwalter darüber hinaus eine Erleichterung bei der Kündigungsfrist. Eine Kündigungsfrist von mehr als drei Monaten gibt es im Insolvenzfall nicht. Das heißt, ein Arbeitnehmer, der vor der Insolvenz noch eine Kündigungsfrist von fünf Monaten hatte, hat nach Insolvenzeröffnung das Nachsehen. Der Insolvenzverwalter kann ihn mit einer Frist von drei Monaten kündigen.

Die Insolvenz selbst ist kein Kündigungsgrund. Das heißt, führt der Insolvenzverwalter das Unternehmen fort oder veräußert er es an einen Investor, der den Betrieb unverändert aufrechterhält, kann der Insolvenzverwalter nicht betriebsbedingt kündigen.

Der Fortbestand des Kündigungsschutzes im Insolvenzfall hilft jedoch dem Arbeitnehmer in vielen Fällen nur bedingt. Es nützt dem Arbeitnehmer nämlich nichts, sich auf einen Kündigungsschutz zu berufen, wenn kein Geld da ist, mit dem sein Arbeitslohn gezahlt werden könnte. Durch den Kündigungsschutz kann er zwar seinen Arbeitsplatz behalten, wird jedoch für seine Arbeit kein Geld sehen. Gehaltsansprüche der Mitarbeiter haben in der Insolvenz nämlich keinen Vorrang. Das heißt, selbst wenn der Arbeitnehmer monatelang kein Geld bekommen hat, hat er genauso wie andere Gläubiger häufig in der Insolvenz das finanzielle Nachsehen. Damit Arbeitnehmer nicht ganz ohne Geld dastehen, besteht die Möglichkeit, Insolvenzgeld bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen. Dies muss innerhalb von zwei Monaten nach der Insolvenzeröffnung oder Betriebsschließung geschehen. Versäumt der Arbeitnehmer die Frist durch eigenes Verschulden, sind auch diese Ansprüche verloren. **Wichtig zu wissen; das Insolvenzgeld deckt nur Ansprüche**, die in den letzten drei Monaten vor der Eröffnung der Insolvenz erarbeitet worden sind. Das heißt, wer länger als drei Monate kein Geld gesehen hat, wird häufig für diese Zeiten **keinen** Lohn mehr bekommen.

Gab es bereits drei Monate lang **keinen** Lohn mehr, sollte der Arbeitnehmer dringend überlegen, das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen. Hierdurch erlangt er zumindest einen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Nachteilig vom Konkurs betroffen sind auch Abfindungsansprüche **des** Arbeitnehmers, die vor Eröffnung der Insolvenz entstanden sind. Ist kein Geld mehr da, dürfen diese Ansprüche vom Insolvenzverwalter nicht mehr bedient werden.

Vorsicht sollten Arbeitnehmer walten lassen, wenn ihnen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in einer sogenannten Transfer- oder Auffanggesellschaft angeboten wird. Häufig versuchen Investor und Insolvenzverwalter hierdurch einen Betriebsübergang der Arbeitnehmer zu verhindern. Dieser würde nämlich bedeuten, dass der neue Inhaber alle Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten übernehmen muss. Aus den Transfergesellschaften hingegen kann er sich diejenigen Arbeitnehmer aussuchen, die er gern in seine „neue Mannschaft“ übernehmen will.

Wer von der Insolvenz seines Arbeitgebers betroffen ist, sollte unverzüglich Informationen sammeln und gut überlegt handeln. Den größten Fehler, den Arbeitnehmer machen können, ist den Kopf in den Sand zu stecken und allein auf Besserung zu hoffen. Dies wird nur dazu führen, dass Ansprüche verloren gehen und der Arbeitnehmer zum Schluss ohne Geld seine Arbeit verrichtet hat.