



Was Arbeitnehmer bei Schlecker, Q-Cells, Solon, First Solar und anderen Firmen im Zusammenhang mit der Insolvenz bewegt

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

1. Wie ist mein ausstehender Lohn gesichert?

Im Falle der Insolvenzeröffnung sind die letzten drei Monate des ausstehenden Lohns durch Insolvenzgeld, das die Bundesagentur für Arbeit zahlt, gesichert.

Insolvenzgeld wird ferner gezahlt für die Ablehnung der Eröffnung der Insolvenz mangels Masse oder die vollständige Einstellung der Betriebstätigkeit.

Ausstehende Löhne für zurückliegende Zeiträume sind im Falle der Insolvenzeröffnung in die Insolvenztabelle anzumelden. Auf diese Lohnforderungen entfällt meist erst nach langer Zeit bei Insolvenzabschluss eine quotenmäßige Befriedigung.

2. Kann ich als Arbeitnehmer gefahrlos kündigen, wenn der Arbeitgeber keinen oder nur teilweise verzögert anteilig Lohn zahlt?

Grundsätzlich verhängt die Bundesagentur für Arbeit eine Sperrzeit bei Eigenkündigung, die der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund ausspricht.

Ein solch wichtiger Grund kann im Zahlungsverzug des Arbeitgebers liegen. Allerdings muss dieser Verzug erheblich sein, das heißt, der Zahlungsrückstand sollte mindestens zwischen ein und zwei Monatsgehältern betragen. Außerdem sollte der Arbeitnehmer zuvor den Arbeitgeber wegen des Lohnverzuges abmahnen.

Bevor ein Arbeitnehmer eine solche Eigenkündigung wegen Zahlungsverzuges des Arbeitgebers erklärt, sollte er sich zur Vermeidung drohender Rechtsnachteile anwaltlich beraten lassen.

3. Was kann ich als Arbeitnehmer bei Lohnverzug des Arbeitgebers tun?

Neben der Abmahnung und Aufforderung, den fälligen Lohn innerhalb kürzester Frist nachzuzahlen, kann der Arbeitnehmer auch den ausstehenden Lohn beim Arbeitsgericht einklagen.

Hierbei kann er den Bruttolohn nebst Verzugszinsen einfordern.

4. Wie kann der Betriebsrat den Arbeitnehmern im Falle der drohenden Insolvenz helfen?

In Betrieben mit Betriebsrat muss der Arbeitgeber und/oder der Insolvenzverwalter vor Ausspruch von Kündigungen den Betriebsrat anhören.

Im Falle einer Massenentlassung und/oder Betriebsstilllegung ist der Arbeitgeber/Insolvenzverwalter gehalten, vor Ausspruch der Kündigungen einen Interessenausgleich und/oder Sozialplan auszuhandeln. Solange nicht schriftlich ein Interessenausgleich mit dem Betriebsrat in diesen Fällen zustande gekommen ist, können keine Kündigungen ausgesprochen werden.

5. Kann der Insolvenzverwalter mit sofortiger Wirkung kündigen?

Für den Insolvenzverwalter gilt eine bevorrechtigte kürzere Kündigungsfrist.

Diese beträgt maximal drei Monate für Arbeitsverhältnisse, die entweder einzelvertraglich, tarifvertraglich oder gesetzlich eine längere Kündigungsfrist aufweisen.

6. Sind Arbeitnehmer bei Teilbetriebsstilllegungen überall hin versetzbar?

Dies hängt von der arbeitsvertraglichen Gestaltung ab.

Ist darin kein fester Arbeitsort vereinbart, kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Das billige Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalles einzubeziehen. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltspflichten.

7. Sind Pendelzeiten bei einer Versetzung von mehr als 2,5 Stunden bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden und Pendelzeiten von mehr als 2 Stunden bei einer Arbeitszeit von 6 Stunden und weniger noch zumutbar?

Diese Pendelzeiten gelten für Arbeitslose nach den sozialrechtlichen Bestimmungen. Im laufenden Arbeitsverhältnis gelten diese Bestimmungen nicht uneingeschränkt.

Vielmehr hängt die Frage der zumutbaren Pendelzeiten im Rahmen einer Versetzung von den Umständen des Einzelfalles ab.

Sind die dienstlichen Gründe des Arbeitgebers, die zur Versetzungsentscheidung geführt haben, schwerwiegend, können längere Pendelzeiten zumutbar sein; bei arbeitgeberseitigen Gründen von geringerem Gewicht können bereits kürzere Pendelzeiten für den Arbeitnehmer unzumutbar sein.

8. Was ist eine Transfergesellschaft?

Zur Bewältigung des Personalabbaus im Rahmen einer Insolvenz wird häufig eine Transfergesellschaft ins Spiel gebracht.

Mit einer Transfergesellschaft soll für betroffene Arbeitnehmer eine berufliche zukünftige Perspektive geschaffen werden und die unmittelbare Arbeitslosigkeit vermieden werden.

Hierzu werden dreiseitige Eintrittsverträge geschlossen, mit denen das bisherige Arbeitsverhältnis aufgehoben wird.

Für den Arbeitgeber/Insolvenzverwalter ist hiermit eine hohe Rechtssicherheit verbunden, da Kündigungsschutzklagen vermieden werden. Ob der Arbeitnehmer einen solchen Aufhebungsvertrag im Zusammenhang mit dem Eintritt in eine Transfergesellschaft schließen sollte, sollte nicht ohne anwaltliche Beratung entschieden werden.

9. Sind Sozialplanabfindungsansprüche in der Insolvenz gesichert?

Soweit der Sozialplan nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens zwischen dem Betriebsrat und dem Insolvenzverwalter geschlossen wurde und nicht früher als drei Monate vor dem Eröffnungsantrag aufgestellt worden ist, sind diese Sozialplanabfindungsansprüche als Masseforderungen gesichert.

10. Besteht auch in der Insolvenz der Sonderkündigungsschutz als Betriebsrat fort?

Betriebsräte können im Falle von Betriebsstilllegungen wie Arbeitnehmer ohne Sonderkündigungsschutz ordentlich gekündigt werden.

Im Falle von Teilbetriebsstilllegungen ist durch den Arbeitgeber/Insolvenzverwalter zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung für das Betriebsratsmitglied möglich ist.