



Zahlungsverzug oder Insolvenz des Arbeitgebers

1. Ansprüche des Arbeitnehmers bei Zahlungsverzug des Arbeitgebers (vor Insolvenzeröffnung)

Oft kommt es bereits zu Unregelmäßigkeiten bei den monatlichen Vergütungszahlungen, bevor ein Insolvenzantrag gestellt wird. Das Geld ist entweder erst verspätet auf dem Konto oder es geht überhaupt nicht mehr ein. Lassen Sie sich nicht immer wieder von Ihrem Arbeitgeber mündlich vertrösten, das Geld käme schon, denn Sie haben gegebenenfalls Fristen zu beachten, sonst sind Ihre Ansprüche verfallen. In dieser Lage hat ein betroffener Arbeitnehmer mehrere Handlungsalternativen:

a) Zahlungsaufforderung

Arbeitnehmer können bei Vergütungsrückständen den Arbeitgeber zur Zahlung auffordern und diesem hierzu eine angemessene Frist setzen (etwa 1 bis 2 Wochen). Darüber hinaus kann ein Verzugschaden entstanden sein, z.B. bei Inanspruchnahme eines Dispokredites. Verzugszinsen können in Höhe von 5 % über dem jeweiligen Basiszinssatz, der von der Deutschen Bundesbank vierteljährlich neu festgelegt wird, geltend gemacht werden. Zahlungsverzug wird für den Arbeitgeber teuer.

Zunächst sollten Sie prüfen, ob Sie Ausschlussfristen beachten müssen. Ausschlussfristen oder Verfallfristen weisen darauf hin, dass Ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche verfallen, wenn Sie diese nicht innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend machen und gegebenenfalls innerhalb einer weiteren Frist oder nach Ablehnung des Arbeitgebers gerichtlich einklagen. Diese können in Ihrem Arbeitsvertrag stehen oder in dem für Sie geltenden Tarifvertrag, falls ein Tarifvertrag auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Auskünfte über Tarifverträge finden Sie bei Ihrer Gewerkschaft, wenn Sie Mitglied sind, über die Tarifregisterstelle beim saarländischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr www.saarland.de/tarifregister.htm oder manchmal im Internet.



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.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

Zahlt der Arbeitgeber in der von Ihnen gesetzten Frist nicht, haben Sie verschiedene Optionen: die fristlose oder fristgemäße Kündigung, die Arbeitsverweigerung und/oder die Klage beim Arbeitsgericht.

b) Fristlose Kündigung

Der Arbeitnehmer kann 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). Die fristlose Kündigung erfolgt dann bei Nichtzahlung bis zum gesetzten Termin mit gesondertem Schreiben:

Musterschreiben 2

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.

Für den Fall, dass die ausstehende Vergütung bis zum vorgenannten Zeitpunkt nicht auf meinem Konto gutgeschrieben ist, werde ich von meinem Recht, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen, Gebrauch machen.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

 **TIPP:** Vor der Entscheidung, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen, sollte auf jeden Fall berücksichtigt werden:

1. dass Vergütungsrückstände, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, im Umfang von bis zu drei Monatsgehältern durch das Insolvenzgeld abgesichert sind (siehe unter 2).
2. dass vor Ausspruch der Kündigung Rücksprache mit der zuständigen Agentur für Arbeit wegen der Zahlung des Arbeitslosengeldes gehalten wird. Mit der Verhängung einer Sperrfrist ist in solchen Fällen nicht zu rechnen.

Nachdem Sie fristlos, berechtigt und wirksam gekündigt haben, haben Sie einen Schadenersatzanspruch gegen Ihren Arbeitgeber aus § 628 Abs.2 BGB. Dieser ist gerichtet auf den Gehaltsausfall, der durch die fristlose Eigenkündigung im Gegensatz zur fristgemäßen Kündigung entstanden ist. Außerdem haben Sie Ansprüche auf einen finanziellen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes, der einer Abfindung ähnelt.



c) Fristgemäße Kündigung

Der Arbeitnehmer kann auch eine fristgemäße Kündigung unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen aussprechen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn z.B. tarifliche Kündigungsfristen ausnahmsweise sehr kurz sind, z.B. ein Tag. Aber hier gilt ebenfalls:

1. Den Arbeitgeber vorher schriftlich zur Zahlung auffordern (vgl. Musterschreiben 3).
2. Sich vor Ausspruch der fristgemäßen Kündigung bei der zuständigen Agentur für Arbeit informieren.

Musterschreiben 3

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.

Für den Fall, dass die ausstehende Vergütung bis zum vorgenannten Zeitpunkt nicht auf meinem Konto gutgeschrieben ist, werde ich von meinem Recht, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen, Gebrauch machen.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

d) Arbeitsverweigerung gemäß § 273 BGB

Der Arbeitnehmer hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vom 25. Oktober 1984 – 2 AZR 417/83) das Recht, seine Arbeit zurückzuhalten, also nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen, wenn der Arbeitgeber seine Lohnzahlungspflicht nicht erfüllt und der Lohnrückstand nicht verhältnismä-

Big gering ist.

Anerkannt ist die rechtmäßige Ausübung dieses sogenannten Zurückbehaltungsrechtes dann, wenn der Arbeitgeber mit zwei Monatsgehältern im Rückstand ist (BAG: u. U. eineinhalb Monate ausreichend). Ausgeschlossen ist das 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. Den Arbeitnehmer auf zu erwartende Ansprüche auf Insolvenzgeld zu verweisen ist unzulässig.

••• **TIPP:** Es empfiehlt sich, vor Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes sorgfältig überprüfen zu lassen, ob dessen Voraussetzungen tatsächlich vorliegen. Bei unberechtigter Arbeitsverweigerung durch den Arbeitnehmer muss u. U. mit einer berechtigten fristlosen Kündigung seitens des Arbeitgebers, die dann zu einer Sperrfrist bei dem Bezug des Arbeitslosengeldes führen kann, gerechnet werden.

Wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Arbeitsverweigerung Gebrauch macht, muss er vor Niederlegung der Arbeit den Arbeitgeber unter angemessener Fristsetzung zur Zahlung auffordern und darauf hinweisen, dass nach Fristablauf wegen der Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes die Arbeit solange niedergelegt wird, bis die Vergütungsrückstände beglichen sind. Dies sollte aus Beweisgründen am besten schriftlich per Übergabe-Einschreiben mit Rückschein erfolgen (siehe Musterschreiben 4).

Eine Zwischenfinanzierung können Sie von der Agentur für Arbeit erhalten. Hier gilt der Grundsatz der „Gleichwohlgewährung“. Das bedeutet, die Agentur für Arbeit ist berechtigt, bei Arbeitsverweigerung wegen Zahlungsverzuges des Arbeitgebers Arbeitslosengeld zu zahlen.



Musterschreiben 4

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.

Für den Fall, dass die ausstehende Vergütung bis zum vorgenannten Zeitpunkt nicht auf meinem Konto gutgeschrieben ist, werde ich von meinem Arbeitsverweigerungsrecht Gebrauch machen.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

e) Klage beim Arbeitsgericht

Vor einer Klage sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber schriftlich per Übergabe-Einschreiben mit Rückschein zur Zahlung auffordern.

Musterschreiben 5

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.

Für den Fall, dass die ausstehende Vergütung bis zum vorgenannten Zeitpunkt nicht auf meinem Konto gutgeschrieben ist, werde ich gerichtliche Schritte einleiten.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift

Offene Ansprüche auf Arbeitsvergütung können schließlich mit einer Zahlungsklage vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden, wobei auch ein Verzugsschaden sowie Verzugszinsen geltend gemacht werden können. Ein Verzugsschaden kann z.B. in der Inanspruchnahme eines Dispokredites liegen. Verzugszinsen können geltend gemacht werden in Höhe von 5 % über dem jeweiligen Basiszinssatz, den die Deutsche Bundesbank vierteljährlich neu festlegt.

Mit dem erwirkten Urteil kann schließlich die Zwangsvollstreckung eingeleitet werden, die allerdings bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ergebnislos verlaufen könnte. Zu beachten ist, dass der vor dem Arbeitsgericht erlangte Zahlungstitel gegen den Arbeitgeber in 30 Jahren verjährt. Der Arbeitnehmer kann somit seine titulierte Forderung bis zum Ablauf der

30 Jahre vollstrecken.

2. Insolvenzverfahren, Insolvenzgeld

Ablauf des Insolvenzverfahrens:

- Insolvenzantrag
- Eröffnungsbeschluss
(enthält u.a. Ernennung des Insolvenzverwalters)
- Verwaltung der Insolvenzmasse durch Insolvenzverwalter
- Anmelden der Insolvenzforderung zur Tabelle
- Verteilungsverfahren
- Beendigung durch Aufhebung oder Einstellung

Ob das Insolvenzverfahren gegen Ihren Arbeitgeber eröffnet worden ist, können Sie im Internet unter www.insolvenzbe-kanntmachungen.de oder beim zuständigen Insolvenzgericht anfragen. Auch in der Insolvenz des Arbeitgebers haben Arbeitnehmer eine Vielzahl von Rechten und Möglichkeiten, auf die im Folgenden hingewiesen wird. Ziel des Insolvenzverfahrens ist die Sanierung des Betriebs und damit die Erhaltung der Arbeitsplätze sowie die Befriedigung der Gläubiger.

Einfluss des Insolvenzverfahrens auf das Arbeitsverhältnis

Im Insolvenzverfahren besteht das Arbeitsverhältnis fort, bis es gekündigt wird. Es gelten grundsätzlich die arbeitsvertraglichen bzw. tarifvertraglichen Kündigungsfristen. Allein die Tatsache, dass ein Antrag auf Insolvenz gestellt ist, berechtigt nicht zur fristlosen Kündigung. Im Übrigen siehe Punkt 1b „Fristlose Kündigung“. Allerdings können längere Kündigungsfristen vereinbart sein, die in der Insolvenz auf drei Monate zum Monatsende verkürzt werden. Diese Frist gilt für den Insolvenzverwalter wie auch für die Arbeitnehmer erst nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Somit gilt diese Frist nicht für den vorläufigen Insolvenzverwalter (BAG vom 20. Januar 2005 – 2 AZR 134/04).

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. Der Arbeitnehmer hat in der Regel keinen vergleichbaren Gesamtüberblick über die finanzielle Lage des Arbeitgebers, wie

ihn z. B. Sozialversicherungsträger, Finanzämter oder Großgläubiger haben und daher regelmäßig keine Kenntnis vom Eintritt der Zahlungsunfähigkeit.

Stellung des Insolvenzverwalters 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 der Schuldner nur mit Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters über sein Vermögen wirksam verfügen (§ 21 Abs. 2 Satz 1 Nr.2 Fall 2 InsO).

 **TIPP:** Als Arbeitnehmer sollten Sie sich eine Kopie der Beschlüsse des Insolvenzgerichtes beschaffen um festzustellen, welche Befugnisse der vorläufige Insolvenzverwalter hat und welche Sicherungsmaßnahmen das Insolvenzgericht angeordnet hat.

Der schwache vorläufige Insolvenzverwalter kann in der Regel nicht:

- Arbeitnehmer freistellen
- Arbeit anweisen oder
- 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 Schuldners bereits vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens auf den vorläufigen Insolvenzverwalter übergehen (§ 22 Abs.1 InsO). Für die Arbeitnehmer bedeutet dies, dieser Insolvenzverwalter kann freistellen, Arbeitsanweisungen erteilen und kündigen.

Das vorläufige Verfahren endet mit dem Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens und der Bestellung des Insolvenzverwalters, der praktisch immer der vorläufige Insolvenzverwalter ist.

Wenn der Insolvenzverwalter kündigt, weil er diesen Arbeitnehmer nicht mehr benötigt, wird er ihn in der Regel freistellen und ihn auffordern, sich bei der Agentur für Arbeit zu melden, um Arbeitslosengeld wegen Beschäftigungslosigkeit zu beantragen.

Das Insolvenzgericht kann aber auch den Insolvenzantrag „mangels Masse“ abweisen, wenn das Vermögen des Schuldners voraussichtlich nicht ausreichen wird, um die Verfahrenskosten zu decken.

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 der ursprüngliche Arbeitgeber durch den Insolvenzverwalter ersetzt wird.

Rechte des Betriebsrats 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.

Wird eine große Anzahl von Beschäftigten gleichzeitig gekündigt oder innerhalb bestimmter Zeiträume gekündigt, die die Schwellenwerte des § 17 KSchG überschreitet, ist der Arbeitgeber/Insolvenzverwalter verpflichtet, bei der Agentur für Arbeit eine sogenannte Massenanzeige zu erstatten gemäß § 17 Abs.1 S1 KSchG. Von der Massenanzeige ist der Betriebsrat rechtzeitig, also mindestens 2 Wochen vor der Anzeige bei der Agentur für Arbeit, zu unterrichten. Sollte dieses Konsultationsverfahren nicht durchgeführt werden, sind die Kündigungen gemäß § 134 BGB unwirksam, wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Gebot. Der Anzeige an die Agentur für Arbeit ist die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen.

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.

Insolvenzgeld

••••• **ZWECK:** Das Insolvenzgeld bezweckt in erster Linie die Absicherung der Ansprüche von Arbeitnehmern wegen rückständiger Arbeitsvergütungen.

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

1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens durch das zuständige Insolvenzgericht oder
2. die Abweisung des Antrages auf Insolvenzeröffnung mangels Masse oder
3. 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:

Insolvenzereignis: 1. Juli

Insolvenzgeldzeitraum: 1. April bis 30. Juni

Zeitlicher Ablauf:

Beginn des Arbeitsverhältnisses

01.04. Zahlungsverzug

01.05.

01.06. Insolvenzantrag

01.07. Insolvenzereignis (Eröffnung des Insolvenzverfahrens)

Ist der Arbeitnehmer bereits vor Eintritt des Insolvenzereignisses ausgeschieden, sind ausstehende Vergütungsansprüche für die letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschützt.

BEISPIEL:

Ende des Arbeitsverhältnisses:	31. Mai
Insolvenzereignis:	01. Juli
Insolvenzgeldzeitraum:	01. März bis 31. Mai

Zeitlicher Ablauf:

Arbeitsverhältnis
eventuell Zahlungsverzug
01.03.
01.04. Insolvenzgeldzeitraum
01.05.
31.05. Ende des Arbeitsverhältnisses
01.06. Insolvenzantrag
01.07. Insolvenzereignis
(Eröffnung des Insolvenzverfahrens)

Voraussetzung für den Erhalt von Insolvenzgeld

- Es muss bereits ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beim zuständigen Amtsgericht gestellt worden sein.
- Der Arbeitnehmer muss einen Antrag auf Insolvenzgeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt haben (§165 Abs. 1 SGB III).
- Dieser muss spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt werden (§§ 323 Abs. 1 Satz 1, 324 Abs. 3 Satz 1, 327 Abs. 3 SGB III). Ausnahmsweise beginnt diese Frist bei Unkenntnis über das Insolvenzverfahren, erst mit Kenntnis über das Insolvenzverfahren, etwa durch Veröffentlichung in der Tageszeitung.

Voraussetzung eines Antrags auf Insolvenzeröffnung ist entweder:

- Drohende Zahlungsunfähigkeit des Betriebes. Diesen Antrag kann nur der Betriebsinhaber stellen oder
- Zahlungsunfähigkeit, d. h. die Zahlungsverpflichtungen können nicht mehr erfüllt werden oder
- Überschuldung, wenn der Betrieb nicht mehr in der Lage ist, seine Verbindlichkeiten zu erfüllen.

❖ **VORSICHT:** Arbeitnehmern ist abzuraten, selbst einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen, da die Verfahrenskosten sehr hoch sein können.

Bei einer GmbH oder AG ist zu beachten, dass der Geschäftsführer einer GmbH oder der Vorstand einer AG verpflichtet sind, binnen drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit bzw. der Überschuldung, Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu stellen (nach § 35 GmbHG). Bei pflichtwidriger und schuldhafter Missachtung ihrer Antragspflicht haften sie mit ihrem eigenen Vermögen für die Kosten des Insolvenzverfahrens (§ 26 Abs. 3 InsO).

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.

Umfang

Insolvenzgeld sichert gemäß § 165 Abs. 1 SGB III sämtliche Ansprüche auf Arbeitsentgelt im Insolvenzgeldzeitraum. 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. Gleiches gilt für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall und vereinbarte Arbeitgeberzuschüsse zum Krankengeld.

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

Nicht geschützt sind jedoch z. B. Urlaubsabgeltungen und Abfindungen, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Bei der zeitlichen Zuordnung kommt es nicht darauf an, wann die Ansprüche fällig geworden, sondern in welchem Zeitraum sie erarbeitet worden sind. Das heißt, dem Insolvenzgeldzeitraum zuzuordnen sind diejenigen Vergütungsansprüche für eine Arbeitsleistung, die kalendermäßig im Insolvenzgeldzeitraum liegen (vgl. Skizze über zeitlichen Ablauf). Soweit also beispielsweise Vergütungsansprüche in dem durch das Insolvenzgeld gesicherten Dreimonatszeitraum erarbeitet worden

sind, werden sie in vollem Umfang berücksichtigt. 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 berücksichtigt. Eine zeitanteilige Quotelung wird dann vorgenommen, wenn diese Ansprüche in einem Zeitraum erarbeitet worden sind, der den geschützten Dreimonatszeitraum überschreitet.

Ansprüche auf Urlaubsvergütung: Sie werden berücksichtigt, soweit im Insolvenzgeldzeitraum Urlaub genommen wurde. Ansprüche auf Urlaubsgeld können unter bestimmten Voraussetzungen geschützt sein.

Jahressonderzahlungen: Wird z. B. Weihnachtsgeld oder 13. Monatsgehalt gezahlt, ist neben der zeitlichen Zuordnung die vertragliche Zweckbestimmung von Bedeutung. Je nachdem, ob die Sonderzahlung eine zusätzliche Vergütung für die im Jahr geleistete Arbeit oder eine Belohnung für die in einem bestimmten Zeitraum erbrachte Betriebstreue darstellt, wird sie beim Insolvenzgeld entweder in vollem Umfang (so bei Belohnung der Betriebstreue) oder zeitanteilig bis höchstens 3/12 der Gesamtleistung (so bei zusätzlicher Vergütung) berücksichtigt.

Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten bei flexiblen Arbeitszeitregelungen: Hier wird Schutz grundsätzlich nur soweit gewährt, wie der dem Arbeitszeitkonto gut geschriebene Anspruch im Insolvenzgeldschutzzeitraum erarbeitet worden ist und ein Anspruch auf Auszahlung des Zeitguthabens entstanden ist. Gleiches gilt insoweit auch für Ansprüche auf Überstundenvergütung.

Höhe des Insolvenzgeldes

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 (2023: 7.300 €).

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

liegen, zahlt die Agentur für Arbeit ggf. einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld.

Übertragung oder Verpfändung

Der Anspruch auf Insolvenzgeld kann zum Zwecke der Vorfinanzierung nur übertragen oder verpfändet werden, wenn die Agentur für Arbeit zugestimmt hat. Die Agentur für Arbeit wird die Zustimmung erteilen, wenn durch die Vorfinanzierung ein erheblicher Teil der Arbeitsplätze erhalten bleibt (§ 188 Abs. 4 Satz 1 SGB III).

3. Durchsetzung von Vergütungsansprüchen im Insolvenzverfahren

Vergütungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aus der Zeit vor Eintritt des Insolvenzereignisses sind Insolvenzforderungen nach § 38 InsO, die in der Regel nach Erfüllung der Masseverbindlichkeiten im Verteilungsverfahren nur noch nach Quote befriedigt werden können. Sie müssen zu ihrer Sicherung beim Insolvenzverwalter zur Eintragung in die Insolvenztabelle angemeldet werden (vgl. Zeitschiene Insolvenzverfahren).

Zu beachten ist, dass Arbeitsvergütungsansprüche nicht mehr privilegiert sind, **d. h. der Arbeitnehmer steht im Insolvenzverfahren mit den übrigen Gläubigern des Arbeitgebers in einer Reihe.**

Es kann jedoch Insolvenzgeld beantragt werden, soweit die Vergütungsansprüche aus den letzten drei Monaten vor Insolvenzeröffnung stammen. Die Anmeldung zur Insolvenztabelle ist daher für ausstehende Gehaltsansprüche bedeutsam, die mehr als drei Monatsgehälter umfassen oder die zu einer Zeit entstanden sind, die nicht mehr durch den Insolvenzgeldzeitraum gesichert ist.

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

4. Altersteilzeit in der Insolvenz

Nach § 8 a Altersteilzeitgesetz ist eine spezielle Insolvenzsicherung zum Schutze der Wertguthaben der im Blockmodell beschäftigten Arbeitnehmer verbindlich festgeschrieben. Ergibt sich aus dem Altersteilzeitvertrag, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, das den Betrag des dreifachen Regelentgelts (regelmäßig zu zahlendes sozialversicherungspflichtiges Teilzeitarbeitsentgelt) einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils zur Gesamtsozialversicherung überschreitet, muss der Arbeitgeber das Wertguthaben in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit absichern. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform (§ 126 b BGB) nachzuweisen.

Wurde zur Absicherung eines Altersteilzeitguthabens eine sogenannte Doppeltreuhand vereinbart, ist die zugunsten des Arbeitnehmers vereinbarte Sicherungstreuhand in der Regel insolvenzfest und begründet in der Insolvenz des Arbeitgebers (Treugebers) ein Absonderungsrecht an dem Sicherungsgegenstand (BAG-Urteil 18.7.2013-6 AZR 47/12).

5. Betriebliche Altersversorgung in der Insolvenz

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rente und der privaten Altersvorsorge eine der drei Säulen der Sicherung des Lebensstandards von Arbeitnehmern im Ruhestand. Die Rechtsgrundlage für die Erteilung einer Versorgungszusage des Arbeitgebers, die einen Anspruch auf Betriebsrente begründet, finden sich in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen und sogenannten Gesamtzusagen. Ist eine Versorgungszusage erteilt, unterliegt sie den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Im Falle der Insolvenz sind die unverfallbaren Versorgungsanwartschaften und die Ansprüche der Arbeitnehmer meist geschützt.

In der Insolvenz tritt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) an die Stelle des Arbeitgebers - wenn der Arbeitgeber dies entsprechend absicherte - und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung. Dies gilt für die Direktzusage, die Direktversicherung, die Unterstützungskasse und den Pensionsfonds. Ist die betriebliche Altersversorgung in Form einer Pensionskasse vor-

handen, bleibt diese auch im Falle der Insolvenz weiterhin Anspruchsgegner.

Unmittelbare Versorgungszusage (Direktzusage)

Bei der unmittelbaren Versorgungszusage (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 die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer geschützt. In diesem Fall tritt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) an die Stelle des Arbeitgebers und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung. Die Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein hat der Arbeitgeber zu zahlen.

Direktversicherung: Hierbei schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab, aus der der Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebene teilweise oder ganz bezugsberechtigt sind (§ 1 b Abs. 2 BetrAVG).

In der Insolvenz über das Vermögen des Arbeitgebers gehören die Ansprüche aus dem Versicherungsverhältnis grundsätzlich zunächst zur Insolvenzmasse. Im Übrigen hängt das Insolvenzrisiko von der wirtschaftlichen Beeinträchtigung des Anspruchs aus der Versicherung ab, sei es durch Beleihung, Sicherungsabtretung oder einem rechtmäßigen Widerruf des Bezugsrechts durch den Arbeitgeber.

Unterstützungskasse: Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung eines oder mehrerer Unternehmen, zumeist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins oder einer GmbH. Die Zahlungen an die Unterstützungskasse werden vom Arbeitgeber geleistet und zwar entweder direkt von ihm selbst oder auf dem Wege der Entgeltumwandlung, finanziert also von der Bruttovergütung des Arbeitnehmers.

In der Insolvenz gibt es ähnlich wie bei der Direktzusage ein Sicherheitsnetz: Die Arbeitnehmer sind bei Insolvenz des Arbeitgebers über den PSV geschützt. Demzufolge hat der Arbeitgeber auch Beiträge an den PSV abzuführen.

Pensionskassen: Wie Direktversicherungen sind Pensionskassen (z.B. Versorgungsanstalt des Bundes des Landes VBL) rechtlich selbstständige Unternehmen. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen getragen. Pensionskassen sind

aufsichtsrechtlich Versicherungen und unterliegen damit der Aufsicht des Bundesamtes für das Versicherungswesen. Sie finanzieren sich aus Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen. Pensionskassen gewähren den Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber auf diesem Durchführungsweg nicht in den PSV einzahlen. Die Insolvenz des Arbeitgebers bleibt bei diesem Durchführungsweg ohne Konsequenzen für die Arbeitnehmer, da sie ihre Ansprüche auf die Versorgungsleistung direkt gegenüber der Pensionskasse geltend machen können.

Pensionsfonds: Beim Pensionsfonds handelt es sich wie bei der Pensionskasse um einen rechtlich selbständigen Versorgungsträger, meist in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder eines Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit, der den Arbeitnehmern einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt. Bei Insolvenz des Arbeitgebers sind Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei der Direkt- und Unterstützungskassenzusage über den PSV abgesichert. Weiterhin enthält das BetrAVG in den §§ 7 bis 15 besondere Regelungen für die Insolvenzsicherung von Versorgungsansprüchen und Anwartschaften.

In § 7 Abs. 1 und 2 BetrAVG sind insgesamt vier Sicherungsfälle geregelt, die eine Einstandspflicht des PSV auslösen:

- a) Grundfall der Eintrittspflicht ist die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers.
- b) Der Eröffnung des Insolvenzverfahrens gleich steht der Sicherungsfall, wenn ein Insolvenzantrag mangels Masse abgewiesen wird, also in den Fällen, in denen die Vermögensmasse nicht mehr ausreicht, um die Verfahrenskosten zu decken.
- c) Ferner stellt die Vereinbarung eines außergerichtlichen Vergleichs des Arbeitgebers mit seinen Gläubigern zur Vermeidung eines Insolvenzverfahrens einen Sicherungsfall dar.
- d) Schließlich ist die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland als Sicherungsfall anerkannt, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens offenkundig mangels Masse keine Aussicht auf Erfolg hat.

Umfang der Versicherungsleistungen

Der Insolvenzschutz durch den PSV umfasst laufende Versorgungsansprüche und unverfallbare Versorgungsanwartschaften. Unverfallbar sind Versorgungsanwartschaften, wenn das 30. Lebensjahr vollendet ist und die Versorgungszusage fünf Jahre bestanden hat. Für Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 2001 setzt die Unverfallbarkeit voraus, dass das 35. Lebensjahr vollendet ist und die Versorgungszusage 10 Jahre bestanden hat oder 12 Jahre Betriebszugehörigkeit gegeben ist und die Versorgungszusage drei Jahre bestanden hat. Der Anspruch auf die Übernahme der laufenden Versorgungsansprüche entsteht mit dem auf das Insolvenzereignis folgenden Kalendermonat und endet mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte gestorben ist. Außerdem sind rückständige Versorgungsleistungen für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten abgesichert.

Zu beachten ist jedoch, dass Versorgungsanwartschaften nur geschützt sind, soweit sie zum Zeitpunkt des Eintritts des Sicherungsfalles nach § 1b BetrAVG bereits unverfallbar geworden sind. Der Insolvenzschutz setzt andererseits nicht voraus, dass das Arbeitsverhältnis bei Eintritt des Sicherungsfalles bereits beendet ist.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Ansprüche gegen den PSV einer Höchstbegrenzung unterliegen. Diese beträgt höchstens das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV.

••• **TIPP:** Betroffene Arbeitnehmer sollten ihre Ansprüche dem Insolvenzverwalter mitteilen und sicherstellen, dass dieser alles Nötige veranlasst.

Zu beachten ist, dass für den Fall, dass die Betriebstätigkeit eingestellt wird und das Unternehmen mangels Masse keinen Insolvenzantrag stellt, sich die Betriebsrentner und Inhaber von unverfallbaren Anwartschaften innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr selbst an den:

PSV
Berlin-Kölnische-Allee 2-4
50969 Köln
Telefon: (0221)93659-0

wenden und ihre Ansprüche geltend machen. Auf seiner Webseite (www.psvag.de) stellt der PSV Merkblätter und weitere Informationen für diesen Fall zur Verfügung.

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.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111
Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr
Freitag 8 bis 15 Uhr

Informationen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de