

WENN DER LOHN GANZ ODER TEILWEISE AUSBLEIBT

– INFORMATIONEN ZUM INSOLVENZGELD –

Stand: Oktober 2020

Wenn ein Arbeitgeber nicht mehr zahlungsfähig oder überschuldet ist, ist er verpflichtet, innerhalb von drei Wochen einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu stellen.

Mit dem Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht wurden die Vorschriften zur Insolvenzantragspflicht rückwirkend vom 01. März bis zum 30. September 2020 ausgesetzt. Ziel war es, in Not geratene Unternehmen die Gelegenheit zu verschaffen, ein drohendes Insolvenzverfahren durch Inanspruchnahme staatlicher Hilfen, gegebenenfalls aber auch im Zuge von Sanierungs- oder Finanzierungsvereinbarungen, abzuwenden.

Diese Regelungen wurden für überschuldete Betriebe bis zum Jahresende verlängert, während zahlungsunfähige Betriebe ab dem 1. Oktober 2020 wieder verpflichtet sind, Insolvenzen bei Gericht anzuzeigen.

Auch wenn viele Unternehmen auf staatliche Fördergelder zugreifen konnten, wird es nicht immer gelingen, eine Insolvenz abzuwenden.

Häufig kündigt sich eine solche Zahlungsunfähigkeit bereits dadurch an, dass Arbeitnehmer*innen ihren Lohn nicht oder statt wie bisher nicht mehr pünktlich zur Fälligkeit, sondern plötzlich unregelmäßig oder nur noch teilweise erhalten. Dabei besteht die Gefahr, dass die ausstehenden Löhne und Gehälter unwiederbringlich verloren gehen.

Unterstützung kann hier das Insolvenzgeld leisten, es ist aber nur auf drei Monate vor dem Insolvenzereignis beschränkt.



Corona belastet viele Betriebe finanziell stark. Die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes und die Gewährung von Überbrückungshilfen tragen dazu bei, Arbeitsplätze von Millionen Beschäftigten zu erhalten und zu stabilisieren. Doch trotz umfangreicher Unterstützungsmaßnahmen kann ein Arbeitgeber in wirtschaftliche Schieflage geraten, die ihn zwingt, Insolvenz anzumelden. Nicht immer muss eine Insolvenz mit Arbeitslosigkeit verbunden sein. Deshalb ist es hilfreich, sich frühzeitig zu informieren und die richtigen Schritte zu gehen.

Anja Piel,
DGB-Vorstandsmitglied

ÜBERSCHULDUNG: Wenn Betriebe größere Schulden haben, als durch Einnahmen oder Vermögen abgedeckt werden kann. Durch staatliche Hilfen kann der Betrieb ggf. die Einnahmen steigern und damit die Überschuldung verringern. Das kann eine Insolvenz verhindern.

ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT: Forderungen von Dritten (z. B. Löhne, Rechnungen) können nicht mehr beglichen werden.

Was ist Insolvenzgeld?

Insolvenzgeld ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit, welche den ausgefallenen Lohn für eine gewisse Zeit ersetzt. Es umfasst alle durch die Insolvenz ausgefallenen Nettobezüge für drei Monate vor dem eigentlichen Insolvenzereignis.

Wer kann Insolvenzgeld bekommen?

Grundsätzlich können alle Beschäftigten, die auf Grund von Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers Lohn- oder Gehaltsausfälle haben, bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit einen Antrag auf Insolvenzgeld stellen. Auch Minijobber*innen, beschäftigte Student*innen, Rentner, Auszubildende oder Heimarbeiter sowie Beschäftigte in Altersteilzeit während der Freistellungsphase sind anspruchsberechtigt.

Voraussetzungen sind:

- **Es liegt ein Insolvenzereignis vor,**
- **die Beschäftigung erfolgt im Inland, oder**
- **eine vorübergehende Auslandsbeschäftigung erfolgt auf Basis des deutschen Sozialversicherungsrechts**

Im Inland beschäftigte Arbeitnehmer*innen können auch einen Anspruch auf Insolvenzgeld haben, wenn ein Insolvenzereignis im Ausland festgestellt wird.

Wie wird der Insolvenzgeldzeitraum bestimmt?

BEISPIEL 1: Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Insolvenzereignis.

- Letzte Lohnzahlung erfolgte am 15.05.
- Das Insolvenzverfahren (Insolvenzereignis) wird am 01.10. eröffnet.
- Der Insolvenzgeldzeitraum umfasst die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis.
- Insolvenzgeldanspruch besteht für den Zeitraum 01.07. bis 30.09.

BEISPIEL 2: Das Arbeitsverhältnis endet vor dem Insolvenzereignis.

- Das Insolvenzgeld schützt die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses, unabhängig davon, ob das Ende des Arbeitsverhältnisses schon lange vor dem Insolvenzereignis liegt.
- Letzte Lohnzahlung erfolgte am 15.05.
- Das Arbeitsverhältnis endet am 30.09. Das Insolvenzverfahren wird erst am 08.11. eröffnet.
- Insolvenzgeldanspruch besteht für den Zeitraum 01.07. bis 30.09.

BEISPIEL 3: Übernahme des Betriebs vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens

- Sollte der Betrieb vor dem eigentlichen Insolvenzereignis (hier Eröffnung des Insolvenzverfahrens) übernommen und weitergeführt werden, wird Insolvenzgeld nur fällig für die Zeit der Beschäftigung im insolventen Betrieb.
- Letzte Lohnzahlung erfolgte am 15.06.
- Das Arbeitsverhältnis endet am 30.08. Die Betriebsübernahme erfolgt zum 01.09.
- Insolvenzgeldanspruch besteht für den Zeitraum 16.06. bis 31.08.

BEISPIEL 4: Das Arbeitsverhältnis endet erst nach dem Insolvenzereignis

- Letzte Lohnzahlung erfolgte am 15.07.
- Der Insolvenzgeldantrag wird am 01.10. abgelehnt. Die Beschäftigten erfahren aber nichts davon. Es wird weitergearbeitet. Am 15.12. erfahren die Beschäftigten von der Insolvenz. Das Arbeitsverhältnis wird sofort eingestellt.
- Insolvenzgeldanspruch besteht für den Zeitraum 15.09. bis 14.12.

Was sind Insolvenzereignisse?

→ Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers

Den Antrag auf die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu stellen, reicht noch nicht aus, sondern das Insolvenzgericht muss das Insolvenzverfahren eröffnen. Wird das Verfahren eröffnet, wird ein Insolvenzverwalter benannt, der zugleich Ansprechpartner für die bestehenden Ansprüche ist, die bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind.

HINWEIS: Der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens kann vom Arbeitgeber selbst, vom Betriebsrat, von einem einzelnen Beschäftigten, der von einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers betroffen ist oder anderen Gläubigern beim Insolvenzgericht gestellt werden. Damit wird Klarheit über die tatsächliche Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers hergestellt.

Aber: Ein solcher Antrag kann mit sehr hohen Kosten verbunden sein, vor allem, wenn das Amtsgericht einen Gutachter einschaltet. Diese Kosten werden nicht über das Insolvenzgeld abgedeckt! Daher sollten gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer, die offene und fällige Arbeitsentgelt-, Abfindungs- oder sonstige Forderungen gegen den Arbeitgeber haben, eine solche Antragstellung mit ihrer Gewerkschaft absprechen.

→ Die Abweisung des Antrags auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens mangels Masse

Wird der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse durch das Insolvenzgericht abgewiesen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies dem Betriebsrat oder, sofern es keinen Betriebsrat gibt, den Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen. Dann gilt das Datum der Kenntnisnahme der Abweisung als Datum des Insolvenzereignisses.

→ Die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit des Arbeitgebers

Dieses Insolvenzereignis ist möglich, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

HINWEIS: Nach dem Insolvenzereignis sollte auf keinen Fall ohne Lohn weitergearbeitet werden!

Nicht selten werden Beschäftigte durch ihren Arbeitgeber moralisch unter Druck gesetzt, unter Verzicht auf den vollen Lohn weiterzuarbeiten. Häufig wird dadurch die Insolvenz nur hinausgezögert. Darüber hinaus führt das bei einer folgenden Insolvenz („Insolvenz in der Insolvenz“) zu arbeitsrechtlichen Nachteilen. Denn der Lohnanteil, auf den verzichtet wurde, wird nicht vom Insolvenzgeld erfasst und wird auch nicht bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes berücksichtigt.

Was umfasst das Insolvenzgeld?

Das Insolvenzgeld umfasst alle ausgefallenen Nettobezüge der letzten drei Monate, die das Arbeitsverhältnis vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch bestanden hat (das Insolvenzgeld wird anstelle der Entgeltansprüche „für“ den Insolvenzgeldzeitraum gezahlt). Ansprüche auf Arbeitsentgelt können aber nur dann einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen, wenn sie zeitlich dem Insolvenzgeldzeitraum zuzuordnen sind. Hierbei kommt es maßgeblich darauf an, wann das Arbeitsentgelt erarbeitet worden ist. Ausschlaggebend sind insoweit der arbeitsrechtliche Entstehungsgrund und die Zweckbestimmung der Leistung. Auf die Fälligkeit kommt es hingegen nicht an.

Wäre z.B. eine Sonderzahlung, wie Urlaubsgeld, das sog. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld o.ä. dem Insolvenzgeldzeitraum zuzuordnen, wird sie vom Insolvenzgeld mit erfasst. Die Beurteilung der Zuordnung ist nicht ganz einfach, da es für die Beurteilung von Funktion und Ausgestaltung der jeweiligen Sonderzahlung auf Formulierungen im Arbeitsvertrag (Vereinbarungen) oder in Tarifregelungen ankommt:

- a)** Handelt es sich beim Urlaubsgeld um eine zusätzliche Leistung für die Dauer des Urlaubs, durch die urlaubsbedingte Mehraufwendungen ausgeglichen werden sollen, dann ist Insolvenzgeld nur zu zahlen, wenn tatsächlich im Insolvenzgeldzeitraum Urlaub durch Freistellung gewährt wird, wenn also Urlaubstage in diese Zeit fallen;
- b)** wird das Urlaubsgeld unabhängig von der Lage des Urlaubs gewährt, ist es nur insolvenzgeldfähig, wenn es sich ganz oder teilweise dem Insolvenzgeldzeitraum zuordnen lässt. Ist eine solche Zuordnung nicht möglich und hat die Zahlung zu einem bestimmten Stichtag zu erfolgen, so ist das Urlaubsgeld in voller Höhe beim Insolvenzgeld zu berücksichtigen, wenn der Stichtag in den Insolvenzgeldzeitraum fällt, sonst gar nicht;
- c)** bei Sonderzahlungen, die einmal pro Jahr (Stichtag) zu zahlen sind, kommt es ebenso darauf an,
 - ob die gesamte Zahlung dem vereinbarten Auszahlungstermin zuzuordnen ist (etwa, wenn Zweck der Sonderzahlung eine Honorierung bzw. ein Anreiz zu künftiger „Betriebstreue“ ist, ggf. verbunden mit einer Rückzahlungsklausel bei Ausscheiden vor einem Stichtag im Folgejahr),
 - oder eine anteilige Zuordnung zu den Monaten des betreffenden Jahres („Zwölfteilung“) vorzunehmen ist (z.B. bei arbeitsleistungsbezogener Sonderzahlung, wenn sie ein Zusatzentgelt darstellt, ggf. verbunden mit nur anteiligem Anspruch für später eingetretene oder früher ausgeschiedene Arbeitnehmer). Bei der Zuordnung der Sonderzahlung zum Auszahlungstermin wäre die gesamte Sonderzahlung Insolvenzgeld, wenn der Zahltag in den Insolvenzgeldzeitraum fällt. Bei anteiliger Zuordnung zu den jeweiligen Zeitabschnitten des Jahres („Zwölfteilung“) fallen maximal 3/12 in den Insolvenzgeldzeitraum.

Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Insolvenzgeldvorschriften gehören grundsätzlich auch:

- ✓ **Reisekosten und Auslagen für Dienstreisen,**
- ✓ **Reisekosten bei selbstgenutztem Pkw für Fahrten im Auftrag des Arbeitgebers,**
- ✓ **Urlaubsentgelt (s.o. Urlaubsgeld: Zuordnung zu dem Zeitraum, in dem der Urlaub genommen wird),**
- ✓ **Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall,**
- ✓ **Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld,**
- ✓ **Zuschüsse zur freiwilligen Krankenversicherung,**
- ✓ **vermögenswirksame Leistungen.**

ACHTUNG!

Zum Insolvenzgeld gehört der vor der Eröffnung begründete Entgeltanspruch, beispielsweise der Tariflohn oder der Mindestlohn, der für das jeweilige Arbeitsverhältnis gilt, auch wenn dieser während des bestehenden Arbeitsverhältnisses tatsächlich nie gezahlt wurde. Maßgeblich ist, ob der Rechtsgrund für die Entstehung der Forderung vor der Eröffnung bereits gelegt war.

Welche Schritte sind unbedingt notwendig?

- 1. Wichtig ist eine rasche schriftliche Mitteilung** (z. B. nach Ablauf des gesetzlichen oder tarifvertraglichen Fälligkeitszeitpunkts der Vergütung, etwa in Bezug auf das Monatsgehalt zum Ende des Monats oder den Wochenlohn am Ende der jeweiligen Woche) über die konkret ausstehenden Ansprüche an den Arbeitgeber, verbunden mit der Aufforderung, die ausstehenden Beträge bis zum Ablauf einer bestimmten Frist (z.B. binnen einer Woche) zu zahlen. Das ist wichtig, um in einem Insolvenzverfahren die ausstehenden Ansprüche zu sichern.

Wenn der Arbeitgeber die ausstehenden Ansprüche ablehnt oder weitere 4 Wochen keinen Lohn zahlt, wird eine Zahlungsklage in Bezug auf die ausstehenden Entgeltansprüche beim Arbeitsgericht empfohlen, um eventuell laufend tarifliche Ausschlussfristen einzuhalten.

Um dabei die finanzielle Belastung möglichst gering zu halten, empfiehlt sich

- ✓ die Unterstützung der zuständigen Gewerkschaft,
- ✓ eine Rechtsschutzversicherung
- ✓ oder eine Zahlungsklage über die Rechtsantragstelle des Arbeitsgerichts.

- 2. Schnellstmögliche Antragstellung auf Insolvenzgeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit.** Dies muss innerhalb von zwei Monaten nach Eintritt des Insolvenzereignisses erfolgen.

Ist der Arbeitgeber bereits zwei Monate mit der Lohnzahlung im Rückstand, sollte vorsorglich ein Insolvenzgeldantrag bei der Agentur für Arbeit gestellt werden. Selbst wenn kurz darauf der Lohn gezahlt wird, wäre ein solcher Antrag nicht schädlich.

Umfangreiche Hilfen und die Anträge, die auch online gestellt werden können, gibt es hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/insolvenzgeld-arbeitnehmer>

- 3. Prüfung der Antragstellung auf Arbeitslosengeld**

Auch wenn keine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt, kann bereits der Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt werden. Wurde vor dem Insolvenzereignis trotz Lohnausfall im Insolvenzzeitraum weitergearbeitet, zählt diese Zeit als Anwartschaftszeit und kann auf die Dauer des Arbeitslosengeld-Anspruchs Einfluss haben.

Außerdem wird für diese (bis zu drei) Monate die Arbeitslosengeld-Bezugsdauer geschont, was wichtig ist, wenn keine Anschlussbeschäftigung möglich ist.

ACHTUNG!

Auf Grund der nichtgezahlten Löhne die Arbeit einfach zu verweigern, kann den Anspruch auf die ausstehende Arbeitsvergütung gefährden. Allerdings darf die Arbeit eingestellt werden (Zurückhaltungsrecht), wenn der Lohnrückstand mehr als geringfügig ist, was spätestens im dritten Monat nach Eintritt des Lohnausfalls gegeben ist. Die Einstellung der Arbeit sollte dem Arbeitgeber vorher unter Fristsetzung angedroht werden.

Die Arbeitseinstellung beendet nicht das Arbeitsverhältnis und ersetzt nicht die schriftliche Kündigung.

Nach drei Monaten Lohnausfall ist die schriftliche fristlose Kündigung durch betroffene Beschäftigte notwendig, um den Ausfallzeitraum auf den drei-Monats-Zeitraum der Insolvenzgeldzahlung zu begrenzen.

ACHTUNG!

Die fristgerechte Meldung bei der Agentur für Arbeit spätestens zwei Monate nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder bei Erhalt der Kündigung ist wichtig.

Was muss bei einer Kündigung beachtet werden?

Erfolgt die Kündigung vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist.

Erfolgt die Kündigung nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, beträgt die Kündigungsfrist drei Monate. Es können auch kürzere Fristen gelten, soweit diese im Arbeits- oder Tarifvertrag festgeschrieben sind.

Soll gegen die Kündigung geklagt werden, gilt die übliche Drei-Wochen-Frist, um die Klage beim Arbeitsgericht einzureichen.

ACHTUNG!

Es kann manchmal besser sein, eine Kündigung hinzunehmen. Wenn nämlich bereits drei Monate kein Lohn mehr gezahlt wurde, kann die Kündigung sicherstellen, dass diese drei Monate ggf. die letzten sind, die vom Insolvenzgeld erfasst werden.

Dazu sollte unbedingt eine Beratung bei der Agentur für Arbeit erfolgen!

Kann gleichzeitig zum Insolvenzgeld ein Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt werden?

Wird die Beschäftigung nicht mehr ausgeübt oder das Beschäftigungsverhältnis beendet, kann bei der Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld beantragt werden, und zwar unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt wurde, Insolvenzantrag gestellt oder das Insolvenzverfahren bereits eröffnet wurde. Das bedeutet, auch wenn das Arbeitsverhältnis ohne Arbeitsleistung und ohne Lohnzahlung fortbesteht (Freistellung), kann Arbeitslosengeld bezogen werden.

Was muss bei einer Kündigung beachtet werden?

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet/gekündigt, besteht die gesetzliche Pflicht, sich spätestens drei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses persönlich arbeitssuchend zu melden. Ist die tatsächliche Kündigungsfrist kürzer oder die Kündigung erst kurzfristiger ausgesprochen, muss die Meldung innerhalb von drei Tagen erfolgen.

Zur Fristwahrung und um Ihnen die Arbeitssuchend Meldung zu erleichtern, bietet die Arbeitsagentur an, online unter www.arbeitsagentur.de oder aber telefonisch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen und dann einen Termin zur persönlichen Beratung zu vereinbaren.

Falls kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, etwa weil die Voraussetzungen nicht erfüllt sind oder der Anspruch verbraucht oder erloschen ist, sollten unverzüglich beim zuständigen Jobcenter Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) beantragt werden.

Wird der ausstehende Lohn später doch noch gezahlt, wird dieser ggf. auf die Ersatzleistungen angerechnet.

Wer bezahlt die Sozialversicherungsbeiträge?

Wenn der Arbeitgeber aufgrund der Insolvenz keine Beiträge zur Sozialversicherung zahlt, übernimmt dies die Agentur für Arbeit. Sie entrichtet die ausstehenden Beiträge für den Insolvenzzeitraum (max. drei Monate) die Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung. Das gilt auch für den Zuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung.

- ➔ Die zuständige Krankenkasse muss dafür einen Antrag bei der Agentur für Arbeit stellen.
- ➔ Die Beiträge werden für die letzten drei Monate Ihres Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens gezahlt.

Was passiert, wenn Beschäftigte eines insolventen Arbeitgebers erkranken?

Grundsätzlich wird die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Sechs-Wochen-Zeitraum vom Insolvenzgeld erfasst. Wird der Sechs-Wochen-Zeitraum im Insolvenzzeitraum überschritten, ist ab dem Zeitpunkt Krankengeld von der Krankenkasse zu zahlen.

Was ist, wenn der Betrieb verkauft/veräußert wird?

Hier gelten die gleichen Regeln, wie beim Betriebsübergang (s.u.).

Zusätzlich können beim Käufer des Betriebes alle rückständigen Löhne, die nicht durch das Insolvenzgeld abgedeckt sind, geltend gemacht werden. Wichtig ist aber die Information der zuständigen Agentur für Arbeit darüber.

HINWEIS: Wenn auf Grund einer vorgesehenen Stilllegung des Betriebes bereits eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen wirksam geworden ist und es nachträglich zu einem Betriebsübergang und zur Fortführung des Betriebes oder zu einer anderen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für bereits gekündigte Beschäftigte kommt, kann ein Wiedereinstellungsanspruch entstehen, solange die Kündigungsfrist noch wirkt. Sollte der Betriebsübergang nach Ende der Kündigungsfrist zustande kommen, gibt es keinen Wiedereinstellungsanspruch.



IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, **Email:** ais@dgb.de

Verantwortlich: Anja Piel

Redaktion: Johannes Jakob, Ralf-Peter Hayen, Renate Kuhn

Layout: zang.design, **Foto:** DGB/Simone M. Neumann