

# Fälligen Lohn einklagen

**RECHT** Der Fall der Firma Schlecker bewegt viele Arbeitnehmer. Doch nicht zwangsläufig droht bei einer Insolvenz der Verlust des Arbeitsplatzes. Die MZ erklärt, welche Rechte die Beschäftigten haben.

**W**enn Unternehmen in die Insolvenz gehen, wissen die Arbeitnehmer oft nicht genau, was auf sie zukommt. Grundsätzlich gilt: Durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens ändert sich das Arbeitsverhältnis zunächst nicht. Der Insolvenzverwalter tritt lediglich an die Stelle des Arbeitgebers. Fachanwältin Beate Kallweit aus Halle gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen:

## 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 zwei



Durch die Schlecker-Insolvenz verlieren Tausende Arbeitnehmer ihren Job. Viele von ihnen sollen in eine Transfergesellschaft eintreten.

FOTO: ARCHIV

halb 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 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 haben.

## 6 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 Masbeforderungen gesichert.

## 7 Was ist eine Transfergesellschaft?

Zur Bewältigung des Personalabbaus im Rahmen einer Insolvenz wird häufig eine sogenannte 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 schlie-

Ben sollte, sollte nicht ohne anwaltliche Beratung entschieden werden.

## 8 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.

## 9 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 Unterhaltsverpflichtungen.

## 10 Welche Pendelzeiten sind bei einer Versetzung noch zumutbar?

Pendelzeiten von 2,5 Stunden bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und Pendelzeiten von zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger gelten für Arbeitslose nach den sozialrechtlichen Bestimmungen als zumutbar. 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.

➔ Weitere Informationen zum Insolvenzgeld sowie eine kostenfreie Broschüre zum Herunterladen finden Interessierte auf der Homepage [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### MZ-RECHTSTIPP

#### BEATE KALLWEIT

ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in Halle.



schen 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 inner-