

Mein Arbeitgeber ist pleite – was tun?

Die Zeichen und Gerüchte verdichten sich: Das Unternehmen steuert auf die Insolvenz zu. Was Arbeitnehmer vor und nach der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens unbedingt beachten sollten

1

Die Insolvenz kündigt sich an, der Arbeitgeber zahlt zu wenig oder gar kein Gehalt aus

- Fordern Sie Ihren Arbeitgeber sicherheitshalber schriftlich zur Zahlung der offenen Beträge auf.
- Lassen Sie sich nicht auf eine Stundung oder einen Verzicht zur Rettung des Unternehmens ein. „Das kann mögliche spätere Ansprüche auf Arbeitslosengeld schmälern“, warnt **Manuela Beck, Fachanwältin für Arbeitsrecht der Kanzlei Hasselbach in Köln.**
- Es gelten auch für betriebsbedingte Kündigungen die üblichen Kündigungsfristen.
- Freiwillig gesetzlich Krankenversicherte sollten frühzeitig klären, ob der Arbeitgeber die Beiträge noch ordnungsgemäß abführt.

2

Das Insolvenzverfahren wird eröffnet

- Der Insolvenzverwalter zahlt das aktuelle Gehalt aus.
- Sämtliche Forderungen aus der Zeit vor der Insolvenz müssen Arbeitnehmer beim Insolvenzverwalter anmelden. Damit werden sie auf eine Stufe mit anderen Gläubigern gestellt. Dafür gibt es spezielle Formulare. „Das Insolvenzgericht setzt für die Forderungsanmeldung eine Frist“, betont Beck.
- Für betriebsbedingte Kündigungen gilt nun eine Sonderkündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende. Steht im Arbeits- oder Tarifvertrag eine kürzere Frist, so gilt diese.

3

Zwei Monate nach der Insolvenzeröffnung

Spätestens jetzt müssen Sie bei der Agentur für Arbeit das sogenannte Insolvenzgeld beantragt haben. Die Agentur zahlt ausstehende Gehälter aus den letzten drei Monaten vor der Insolvenzeröffnung (Nettolohn bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Ist das Unternehmen nicht mehr in der Lage, Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, übernimmt dies ebenfalls die Agentur.

In der Gesetzes-Pipeline

Sachgrundlose Befristung

Das Bundesarbeitsministerium arbeitet an einem Gesetz, das die sachgrundlose Befristung einschränkt. Union und SPD hatten sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, den Missbrauch bei Befristungen zu bekämpfen. Angedacht ist, dass Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristet einstellen können. Außerdem sollen solche Zeitverträge nur noch für 18 statt wie bisher für 24 Monate möglich sein. Eine erste Bresche im Sinne der Arbeitnehmer hat das Bundesarbeitsgericht bereits geschlagen: Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags sei nicht zulässig, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa anderthalbjähriger Dauer mit vergleichbarer Arbeitsaufgabe bestanden hat, so das Urteil (Az. 7 AZR 733/16).

Mindestlohn für Azubis

Auszubildende sollen nach einem Gesetzesentwurf des Bildungsministeriums ab 2020 einen Mindestlohn von 515 Euro im Monat erhalten. Beschlossen ist das Gesetz aber noch nicht.

Weniger Schutz für Top-Banker

Für Banker, deren Grundgehalt in diesem Jahr höher als 241 200 (West)/221 400 (Ost) Euro brutto ist, gilt ein geringerer Kündigungsschutz. Ein Kündigungsgrund ist nicht erforderlich. Erstmals anwendbar sind die neuen Regeln für Kündigungen ab dem 30.11.2019.

Kommet, ihr Fachkräfte!

Qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland sollen ab dem kommenden Jahr leichter nach Deutschland einwandern können. Der Bundesrat hat das Gesetz bereits gebilligt.