

Insolvenzverfahren
& Sanierung

Abfindung **Kündigung**
Betriebsübergang
Ausgliederung, etc.

Rat gefällig?

Wir helfen gerne:

Maximilianstrasse 1
D-63739 Aschaffenburg

Tel. 06021- 438 77 60
Fax 06021- 438 77 61

Notfallhotline 01 57 - 763 641 80

info@PORKERT-Rechtsanwaelte.de
www.PORKERT-Rechtsanwaelte.de



Rechtsanwältin Winter

Wir sind eine bundesweit tätige Rechtsanwaltskanzlei spezialisierter Anwälte mit Erfahrungen im Insolvenzarbeitsrecht auch bei Großinsolvenzen.

Dabei haben wir schon eine Vielzahl von Abfindungsverfahren erfolgreich gegen Firmen wie „Schlecker“ und ähnliche Unternehmen geführt. Schwerpunkte im Rahmen der Insolvenzen sind u.a. meist:

- Abfindungen
- Kündigungsschutz
- Überstundenabgeltung
- Betriebsübergang
- Auffanggesellschaft
- Mobbingschadensersatz
- Insolvenzausfallgeld
- Betriebsverfassungsrecht

Gerade bei frischen Insolvenzen herrscht bei den Mitarbeitern meist große Unsicherheit. Im Folgenden versuchen wir einige der dringlichsten Fragen der Mitarbeiter zu beantworten.

Frage: Endet mein Arbeitsverhältnis in der Insolvenz automatisch?



Antwort von Rechtsanwalt Porkert: Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch.

Es muss gekündigt werden. Hierfür ist allerdings nicht mehr der Filialleiter bzw. die Geschäftsführung zuständig, sondern der Insolvenzverwalter. Für alle unbefristeten Arbeitsverhältnisse - unabhängig ob geringfügig oder nicht - gilt, dass der Insolvenzverwalter eine Kündigung aussprechen muss. Dies gilt nicht, wenn ein Betriebsübergang erfolgt.

Frage: Kann ich gekündigt werden, wenn ich arbeitsunfähig krankgeschrieben bin?



Antwort von Rechtsanwalt Forster:

Entgegen einem weitläufigen Irrtum kann ein Arbeitsverhältnis auch während einer Krankheit oder auch eines geplanten Urlaubs gekündigt werden. Unser Tip: Bitten Sie eine Vertrauensperson Ihre Post bei Abwesenheit zu kontrollieren.

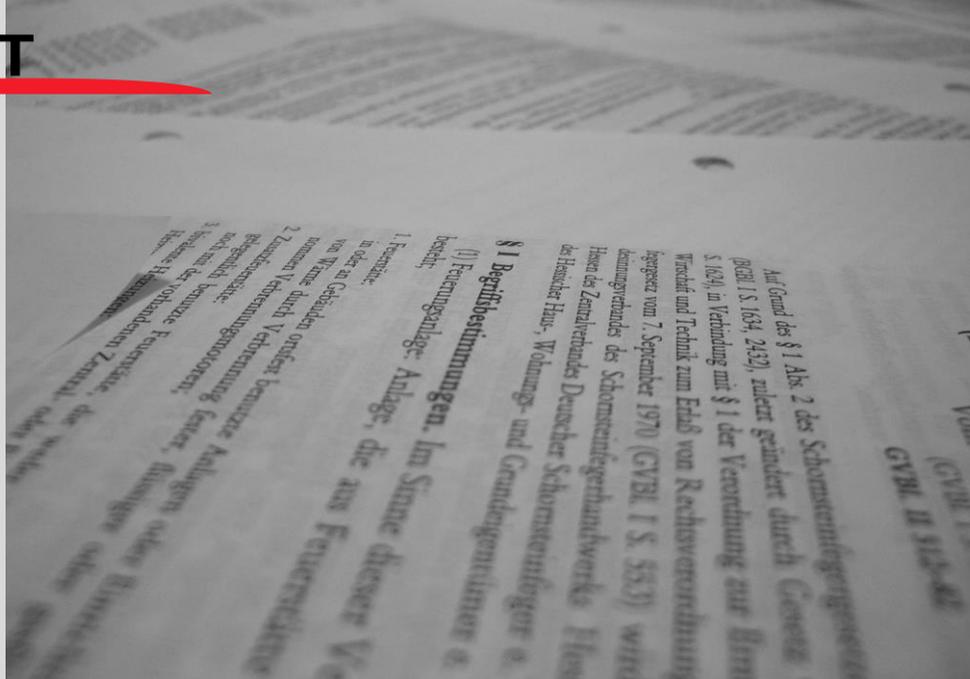
Frage: Haben behinderte Menschen einen **besonderen** Kündigungsschutz?



Antwort von Rechtsanwältin Wanzke:

Je nach dem Grad der Behinderung muss der Insolvenzverwalter ein mehr oder weniger umfangreiches Verfahren vor Ausspruch einer Kündigung betreiben. Andernfalls können wir beim Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklären lassen.

Frage: Haben auch geringfügig Beschäftigte (**GFBs**) Kündigungsschutz?



Antwort von Rechtsanwältin Winter:

Auch geringfügig Beschäftigte in Teilzeit wie z.B. Studenten,

Schüler, Rentner, Hausfrauen, etc., sind keine Arbeitnehmer 2. Klasse und haben die identischen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte und somit entsprechend auch Kündigungsschutz.

Hieran ändert auch eine Insolvenz nichts.

Frage: Wie verhalte ich mich nach Erhalt der Kündigung?

Antwort von Rechtsanwältin Winter: Nach Erhalt der Kündigung müssen Sie schnell reagieren.

Nach Ablauf von drei Wochen können Sie schon im Regelfall nichts mehr gegen die Kündigung unternehmen.

Einige Abwehrmöglichkeiten sind sogar nur innerhalb weniger Tage möglich. Gerne prüfen wir Ihren Fall zeitnah.

Egal ob auf Kosten Ihrer Rechtschutzversicherung oder auf Staatskosten.

Sofern weitere Schritte erforderlich und von Ihnen gewünscht sind, werden diese von uns übernommen. So beantragen wir in dringenden Fällen auch einstweilige Entscheidungen.

Frage: Kann ich eine Abfindung vom insolventen Unternehmen erhalten?



Antwort von Rechtsanwalt Porkert: Ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung besteht an sich nur, wenn eine Kündigung sozialwidrig ist oder an formellen Fehlern leidet.

Allerdings werden Abfindungen auch oftmals schon deswegen gezahlt, damit der Arbeitgeber / Insolvenzverwalter nicht an zahlreichen Gerichtsterminen teilnehmen muss, sog. Lästigkeitsabfindungen.

Frage: Was ist eine Transfergesellschaft und soll ich dorthin wechseln?



Antwort von Rechtsanwältin

Pach:

Eine Transfergesellschaft soll das alte Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsschutz zugunsten des Arbeitgebers beenden.

In der Transfergesellschaft erhalten Sie allerdings meist nur einen Bruchteil des früheren Arbeitslohns. Dafür erhalten Sie meist individuelle Förderungen wie z.B. Berufsberatungen sowie auch Bewerbungstraining bis hin zur Teilnahme von Betreuern an Bewerbungsgesprächen. Zumindest in der Theorie. Hierzu sind wir auch der Meinung, dass es oftmals für die betroffenen Arbeitnehmer vorteilhafter wäre, den der Transfergesellschaft zugedachten Betrag für deren Dienstleistung besser direkt an die Arbeitnehmer zu zahlen.

Gerade Minijobber dürfen meist nicht in eine Transfergesellschaft wechseln.

Ebenso wird meist vor oder während eines Insolvenzverfahrens Geld für Unternehmensberatungen ausgegeben. In der Vergangenheit wäre dies aber nach unserer Ansicht besser eingespart und zugunsten aller Mitarbeiter investiert worden.

Hierbei können wir auch ganze Betriebsratsgremien unterstützen.

Abgesehen von der Möglichkeit der Kündigungsschutzklage kann es sich aber schon rechnerisch lohnen nicht in eine Transfergesellschaft zu wechseln, sondern bis zum letztmög-

lichen Tag mit vollem Gehalt zu arbeiten.

Auch ist der Übergang zur Transfergesellschaft meist damit verbunden, dass Sie die Möglichkeit eines Kündigungsschutzantrages (**nötig für die Abfindung!**) ausschließen.

Selbst wenn Sie daher beabsichtigen in die Transfergesellschaft zu wechseln, so sollten Sie diese vertragliche Vereinbarung nicht ohne vorherige Beratung unterschreiben um etwaige Nachteile – auch beim Arbeitslosengeld – zu vermeiden.

beitsverhältnisses hinaus z.B. zu Urlaubsabgeltung für GFBs, etc. - können Sie sich gerne an uns wenden.

PORKERT-Rechtsanwälte

www.PORKERT-Rechtsanwaelte.de

info@PORKERT-Rechtsanwaelte.de

 06021 / 43877 - 60

Fax: 06021 / 43877 - 61

Hauptbüro:

Maximilianstrasse 1,
D-63739Aschaffenburg

Bei Fragen zu diesem Flyer – auch über das Ende des Ar-



www.PORKERT-Rechtsanwaelte.de