

Insolvenz des Arbeitgebers – was tun?

Mit 1. Juli 2010 ist das neue Insolvenzrecht durch das Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2010 (IRÄG 2010) in Kraft getreten. Durch diese Gesetzesnovellierung haben sich auch aus arbeitsrechtlicher Sicht für Arbeitnehmer geringfügige Neuerungen und Klarstellungen ergeben.

Von Christian Lutz

In § 25 Insolvenzordnung (IO, vormals Konkursordnung) sind die rechtlichen Möglichkeiten eines Arbeitnehmers einerseits sowie des Insolvenzverwalters andererseits im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers normiert. Für die Arbeitnehmer sind das Entgelt betreffend zusätzlich die Bestimmungen des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG) von Bedeutung.

Arbeitgeberwechsel

Durch das IRÄG 2010 wurde nunmehr klar festgeschrieben, dass im Insolvenzfall der Schuldner (z. B.: Einzelunternehmer, GmbH etc.) seine Arbeitgeberposition verliert und diese auf den Insolvenzverwalter übergeht und von diesem auch ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das sogenannte »Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung«, bei dem der ursprüngliche Arbeitgeber (Schuldner) die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers weiter in den einzuschränkenden Bereichen des Unternehmens ausübt und für die Lösung von Arbeitsverhältnissen die Zustimmung des Sanierungsverwalters benötigt. Voraussetzung eines Sanierungsverfahrens mit Eigenverwaltung ist die Vorlage eines Sanierungsplans, in dem den Gläubigern die Begleichung von mindestens 30 % ihrer Forderungen binnen längstens zwei Jahren angeboten wird.

Austrittsmöglichkeit des AN

Die Insolvenz des Arbeitgebers stellt für einen Arbeitnehmer einen wichtigen Grund dar, der diesen innerhalb zeitlicher Grenzen zum Austritt (unter Wahrung seiner Ansprüche) aus dem Arbeitsverhältnis berechtigt. Im Schuldenregulie-

rungsverfahren hat der Arbeitnehmer seinen Austritt innerhalb eines Monats nach dessen Eröffnung zu erklären. Ansonsten hat der Austritt des Arbeitnehmers innerhalb eines Monats nach

- (a) öffentlicher Bekanntmachung des Beschlusses, mit dem die Schließung des Unternehmens oder eines Unternehmensbereiches angeordnet, bewilligt oder festgestellt wird, oder
- (b) der Berichtstagsatzung, es sei denn das Gericht hat die Fortführung des Unternehmens beschlossen, zu erfolgen.

Neu ist die Bestimmung, dass der Arbeitnehmer auch dann aus dem Arbeitsverhältnis austreten kann, wenn im vierten Monat nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens keine Berichtstagsatzung stattgefunden hat und die Fortführung des Unternehmens nicht in der Insolvenzdatei bekannt gemacht wurde. Ein Austritt gemäß diesen gesetzlichen Bestimmungen bewirkt, dass das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet wird.

Kündigung durch den Insolvenzverwalter

Auch der Insolvenzverwalter kann – wie ausgeführt – binnen Monatsfrist das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer auflösen, wobei der Insolvenzverwalter nur an die gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder (zulässiger Weise) vereinbarten kürzeren Kündigungsfristen gebunden ist. Das bedeutet im Ergebnis, dass lange (vereinbarte) Kündigungsfristen (z. B.: 12 Monate) und auch gesetzliche/vertragliche Kündigungstermine (z. B. der Fünfzehnte oder Letzte eines Monats) nicht einzuhalten sind. Auch bei befristeten Dienstverhältnissen – ohne ausdrücklich vereinbarter Kündigungsmöglich-

keit – steht dem Insolvenzverwalter ein bevorzugtes Kündigungsrecht zu. Derartige Vereinbarungen zulasten der Insolvenzmasse sind sohin für den Insolvenzverwalter nicht bindend. Wesentlich ist jedoch, dass der Insolvenzverwalter auf gesetzliche Kündigungsbeschränkungen Bedacht zu nehmen hat. Dies bedeutet, dass in derartigen Fällen diese Monatsfrist nur dann gewahrt ist, wenn die Klage bzw. der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung durch den Insolvenzverwalter fristgerecht bei der zuständigen Behörde eingebracht wurde. Zu beachten sind darüber hinausgehend für den Insolvenzverwalter das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren gem. § 105 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sowie die Anzeigungsverpflichtung gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz.



Vorenthaltung von Entgelt

§ 25 Abs 3 IO enthält nunmehr – der bisherigen Judikatur folgend – die Klarstellung, dass ein Austritt nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens unwirksam ist, wenn er ausschließlich darauf gestützt wird, dass dem Arbeitnehmer das vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens zustehende Entgelt vorenthalten oder geschmälert wurde (sogenanntes »Stehen-Lassen« von Entgelt). Anders gewendet: Ein Austritt wegen Vorenthalt oder Schmälderung von Entgeltbestandteilen ist in einem laufenden Insolvenzverfahren für den Arbeitnehmer nur dann möglich, wenn dieses Entgelt nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorenthalten oder geschmälert wird.

IESG

Bei ordnungsgemäßer Kündigung des Insolvenzverwalters innerhalb der Monatsfrist wären die Beendigungsansprüche (Kündigungsschädigung etc.) gemäß den einschlägigen Bestimmungen lediglich Insolvenzforderungen, wodurch der Dienstnehmer grundsätzlich nur mit der Insolvenzquote (z. B. 10 %) befriedigt werden würde. Aus diesem Grund wurde vom Gesetzgeber bereits im Jahre 1977 mit den Regelungen des IESG ein Fond gegründet, der durch die vom Arbeitgeber zu erbringenden Zuschläge zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gespeist wird. Dadurch

sollen die Arbeitnehmer – innerhalb bestimmter Grenzen – dahin gehend abgesichert werden, dass sie auch für bereits erbrachte Arbeitsleistungen vor Insolvenzeröffnung und Beendigungsansprüche nicht lediglich mit der Insolvenzforderung befriedigt werden, sondern nach Möglichkeit ihr gesamtes Entgelt erhalten. Anspruch auf Leistungen aus dem Fond haben Arbeitnehmer, freie Dienstnehmer, Heimarbeiter und ihre Hinterbliebenen sowie ihre Rechtsnachfolger von Todes wegen. Gesichert sind dabei Entgeltrückstände aus den letzten sechs Monaten vor der vor Insolvenzeröffnung liegenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gleichgesetzt ist die Nichteröffnung des Insolvenzverfahrens mangels kostendeckenden Vermögens. Zwingende Voraussetzung für diese Ansprüche ist jedoch, dass sie zum Zeitpunkt der Geltendmachung noch nicht verjährt sind. Aus Arbeitnehmersicht wesentlich ist, dass offene Forderungen (z. B. Beendigungsansprüche) im Insolvenzverfahren nicht nur beim zuständigen Insolvenzgericht anzumelden sondern auch bei der IEF-Service GmbH mittels standardisierten Formulars zu beantragen sind.

Arbeitnehmer erhalten Insolvenz-Entgelt für laufende Entgelte (Löhne, Gehälter, Überstunden etc.), (anteilige) Sonderzahlungen, Kündigungsschädigung und Urlaubersatzleistung, jedoch höchstens

bis zum Doppelten der jährlich festgesetzten Höchstbeitragsgrundlage, d. h. derzeit 8.400,- € (brutto) pro Monat. Sofern der Arbeitnehmer seitens der IEF-Service GmbH mit seinen Arbeitnehmeransprüchen befriedigt wird, geht die Insolvenzquote des Arbeitnehmers per Legalzession an den Fond über, wobei der Insolvenzverwalter allfällige Beträge direkt an den Fond zur Anweisung zu bringen hat.

Fazit

Aus Arbeitnehmersicht ist zu beachten, dass die Austrittsmöglichkeit und die damit einhergehende Sicherung der berechtigten Ansprüche binnen Monatsfrist auszuüben ist. Hinsichtlich der Absicherung durch das IESG ist eine zeitgerechte Beantragung (spätestens 6 Monate nach Insolvenzeröffnung) notwendig. □

Gastautor

Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Equitypartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH. Kontakt: ch.lutz@hasch.eu

