

Insolvenz des Arbeitgebers – arbeitsrechtliche Fragen

Rechtliche Grundlagen und aktuelle Praxisfragen



© Inge Streif

MMag. Dr. Alexander Lamplmayr: Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Bruckmüller Rechtsanwälte in Linz (www.bruckmueller-law.at); Beratungsschwerpunkte Arbeitsrecht, IT- und Technologierecht sowie Gesellschaftsrecht und unternehmerische Umstrukturierungen (Gründungen, M&A, Beteiligungen, Start-Ups); Forschungstätigkeit am Institut für Zivilrecht der Universität Innsbruck, Forschungsaufenthalte in Wellington (Neuseeland) und Sydney (Australien); Dissertation im Wertpapierhandels- und Kapitalmarktrecht; Publikations- und Vortragstätigkeit in den Tätigkeitsschwerpunkten
alexander.lamplmayr@bruckmueller-law.at

Die Insolvenz eines Unternehmens hat nicht nur Auswirkungen auf Geschäftsbeziehungen, Gerichtsverfahren und sonstige Verträge, sondern auch auf Arbeitsverträge. In der aktuellen wirtschaftlichen Situation sind Insolvenzen von Unternehmen keine Seltenheit. Es macht daher Sinn, aus arbeitsrechtlicher Sicht einen Blick auf die wesentlichen Konsequenzen einer Insolvenzeröffnung über das Vermögen des Arbeitgebers zu werfen.

Einleitung

Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens hat rechtliche Wirkungen auf unterschiedlichste Vertragsbeziehungen des Schuldners. Sind beim Schuldner Arbeitnehmer beschäftigt, sieht die österreichische Insolvenzordnung (IO) auch für diese Verträge Sonderregeln vor. Der folgende Beitrag verschafft einen Überblick über einige der praktisch wichtigsten Fragen, die sich im Insolvenzfall aus arbeitsrechtlicher Sicht stellen:

- ▶ Unter welchen Voraussetzungen können Dienstverhältnisse im Zusammenhang mit einer Insolvenz des Arbeitgebers beendet werden?
- ▶ Welche Schutzmechanismen sieht das österreichische Recht gegen Entgeltausfälle von Arbeitnehmern im Insolvenzfall vor?

Beendigung von Arbeitsverträgen im Zusammenhang mit Insolvenzen

Die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens im Zusammenhang mit einer Insolvenz macht häufig eine Einschränkung des Betriebes oder sogar die Schließung des gesamten Unternehmens notwendig. Damit einher geht idR auch die Beendigung einer größeren Anzahl von Arbeitsverträgen. Aufgrund der speziellen Situation sieht das Insolvenzrecht (§ 25 IO) einige besondere Regeln dafür vor.

Zuständigkeit für Beendigungen nach Insolvenzeröffnung?

Wer ab Insolvenzeröffnung für den Ausspruch oder die Entgegennahme einer Beendigungserklärung auf Arbeitgeberseite zuständig ist, richtet sich im Detail auch nach der Art des Verfahrens. Das österreichische Insolvenzrecht

unterscheidet grundsätzlich zwischen dem Konkursverfahren, das auf die Verwertung des Unternehmensvermögens und die Schließung abzielt und dem Sanierungsverfahren, das entsprechend der Bezeichnung auf die Sanierung und Fortführung abzielt.

Beim Sanierungsverfahren wird weiters unterschieden zwischen dem Verfahren in Eigenverwaltung (in dem der Schuldner weiterhin gewisse Kompetenzen hat) und ohne Eigenverwaltung. Praktisch bedeutet dies: Im Rahmen eines Konkursverfahrens oder eines Sanierungsverfahrens wird durch das Gericht ein Masseverwalter (Konkurs) bzw Sanierungsverwalter bestellt. Dieser Verwalter übt ab Bestellung die Arbeitgeberfunktionen aus – insbesondere ist dieser auch zuständig für die Begründung oder Beendigung von Arbeitsverträgen.

Praktisch ist daher zu beachten: Ansprechpartner für Beendigungserklärungen oder -vereinbarungen ist nicht mehr der bisherige Geschäftsführer des Unternehmens, die Personalabteilung oder sonstige Ansprechpartner, sondern primär der vom Gericht bestellte Verwalter. Bei Eigenverwaltung ist zwar weiterhin die Geschäftsführung des Schuldners zuständig – idR ist aber eine Zustimmung des Verwalters für die Beendigung nötig.

Besondere Beendigungsmöglichkeiten in der Insolvenz

In Anbetracht der besonderen Situation sieht das Gesetz für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses besondere Beendigungsmöglichkeiten vor.

Der Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis durch vorzeitigen Austritt beenden, wobei die Insolvenzeröffnung als wichtiger Grund gilt – es liegt also in diesen Fällen ein berechtigter vorzeitiger Austritt vor.

Der Insolvenzverwalter ist berechtigt, Dienstverhältnisse unter Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Fristen oder unter Einhaltung allfälliger kürzerer vertraglich vereinbarter Fristen zu kündigen („außerordentliches Kündigungsrecht“). An eine allenfalls im Dienstvertrag vereinbarte längere Kündigungsfrist ist der Insolvenzverwalter nicht gebunden. Auch eine Bindung an Kündigungstermine besteht nicht – es sind nur die Fristen einzuhalten.

Beide besonderen Beendigungsarten setzen voraus, dass das Unternehmen bzw der Unternehmensteil, in dem der konkrete Arbeitnehmer tätig ist, geschlossen wird.

Die begünstigten Auflösungsrechte sind binnen eines Monats ab Kundmachung der Schließung auszuüben. Bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz (Betriebsratsmitglieder, Mütter oder Väter in Elternkarenz, Präsenzdienner etc) oder bei Anzeigepflicht gemäß § 45a AMFG („Frühwarnsystem“) ist diese Frist gewahrt, wenn binnen eines Monats die Klage auf Zustimmung zur Kündigung eingebracht oder die Anzeige bei der zuständigen Regionalstelle des AMS eingebracht wird.

Entgeltsicherung in der Insolvenz

Auch Arbeitnehmer sind Gläubiger des Arbeitgebers hinsichtlich des für die Tätigkeit zustehenden Entgelts. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers droht auch den Mitarbeitern ein möglicher Ausfall. Da dies typischerweise für Arbeitnehmer existenzielle Folgen haben kann, berücksichtigt das österreichische Insolvenzrecht an mehreren Stellen diese besondere Interessenlage.

Arbeitsentgelt als Masse- oder Insolvenzforderung?

Die IO unterscheidet grundsätzlich zwischen Insolvenzforderungen und besonders privilegierten Massenforderungen. Der Vorteil von Massenforderungen besteht darin, dass diese vorrangig zu Insolvenzforderungen zur Gänze (sofern keine Masseunzulänglichkeit vorliegt) befriedigt werden, während Insolvenzforderungen idR im Rahmen der Verteilung nur quotenmäßig befriedigt werden.

Massenforderungen sind grundsätzlich all jene Forderungen, die erst **nach Insolvenzeröffnung** entstehen. Das gilt auch für laufendes Entgelt von Arbeitnehmern in diesem Zeitraum. Hintergrund ist, dass ansonsten eine (einstweilige) Fortführung eines Unternehmens oder eine erfolgreiche Sanierung kaum möglich wäre, weil kaum jemand Arbeitsleistungen erbringen möchte und als Gegenleistung lediglich eine geringe Quote des eigentlich zustehenden Entgelts erhält. Daher sind Ansprüche von Arbeitnehmern auf laufendes Entgelt für den Zeitraum nach der Insolvenzeröffnung Massenforderungen.

Wird ein Arbeitsverhältnis nach Insolvenzeröffnung beendet, ist zu differenzieren: Erfolgt eine „begünstigte Auflösung“ entweder durch den Insolvenzverwalter oder den Arbeitnehmer (siehe oben), sind die daraus resultierenden Beendigungsansprüche nur Insolvenzforderungen.

Wird ein Arbeitsverhältnis aber auf andere Art und Weise im Rahmen eines Insolvenzverfahrens beendet, sind die Beendigungsansprüche Masseforderungen.

Klassische Insolvenzforderungen von Arbeitnehmern sind Entgeltansprüche für den Zeitraum vor Insolvenzeröffnung. In der Praxis bahnt sich eine Insolvenz idR dadurch an, dass unter anderem fällige Ansprüche von Arbeitnehmern nicht mehr (vollständig) bezahlt werden können. Derartige Einkommensausfälle im Vorfeld einer Insolvenz können für Arbeitnehmer, die idR völlig schuldlos mit der Insolvenz konfrontiert werden, mitunter existenzbedrohend sein. Die österreichische Rechtsordnung sieht – basierend auf europarechtlichen Grundlagen (insb der EU-Insolvenz-RL) – Absicherungen für Arbeitnehmer vor.

Sicherung von Insolvenzforderungen von Arbeitnehmern – der Insolvenz-Entgelt-Fonds

Basierend auf europarechtlichen Vorgaben wurde in Österreich der Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) eingerichtet. Die gesetzlichen Grundlagen finden sich im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG).

Der Grundgedanke ist, dass das Entgeltrisiko bzw das Ausfallsrisiko des einzelnen Arbeitnehmers auf den IEF übertragen wird. Finanziert wird der IEF durch Beiträge der Arbeitgeber, die in Form eines Zuschlages zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag eingehoben werden.

Erleidet ein Arbeitnehmer aufgrund der Insolvenz seines Arbeitgebers einen Entgeltausfall, erhält er im Ausmaß des Ausfalls eine Leistung aus dem IEF, das so genannte Insolvenz-Entgelt. Voraussetzung ist, dass ein „gesicherter Anspruch“ vorliegt. Welche Ansprüche konkret darunterfallen, ist regelmäßig Gegenstand höchstgerichtlicher Rechtsprechung. Jedenfalls gesichert sind Ansprüche auf laufendes Entgelt für den Zeitraum vor Insolvenzeröffnung, Ansprüche auf Schadenersatz gegen den Arbeitgeber, Aufwendersätze oder Abfertigungen.

Gesichert sind durch den IEF grundsätzlich jene Ansprüche, die in einem Zeitraum von sechs Monaten vor Insolvenzeröffnung fällig geworden

sind – bereits länger fällige Entgeltforderungen sind nur ausnahmsweise gesichert, etwa wenn eine Unterentlohnung vorliegt und bereits ein Gerichtsverfahren anhängig ist.

Ein Antrag auf Insolvenz-Entgelt ist grundsätzlich binnen sechs Monaten ab Insolvenzeröffnung bei der Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH einzubringen, die dafür ein Formular zur Verfügung stellt. Im Falle einer positiven Prüfung der Ansprüche wird eine Zahlungspflicht des IEF ausgelöst. Dieser erwirbt im Wege einer Legalzession das Recht, die gesicherten Ansprüche, für die Insolvenz-Entgelt geleistet wurde, gegen den insolventen Arbeitgeber geltend zu machen.

Fazit

Die Insolvenz eines Unternehmens betrifft insbesondere auch dessen Arbeitnehmer. Je nach Gestaltung des Verfahrens und der Frage, ob und in welchem Ausmaß das Unternehmen fortgeführt wird, besteht möglicherweise das Bedürfnis für jede der beiden Seiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Die österreichische Rechtsordnung trägt der besonderen Konstellation der Insolvenz Rechnung und sieht spezielle Regeln vor.

Darüber hinaus sieht die Rechtsordnung auch Mechanismen vor, um die typischerweise wirtschaftlich unterlegenen und auf das Einkommen angewiesenen Arbeitnehmer vor Entgeltausfällen möglichst gut zu schützen. Zum einen sind Entgeltforderungen für den Zeitraum nach Insolvenzeröffnung als Masseforderung vorrangig (vor den Insolvenzgläubigern) zu befriedigen – auf diese Weise ist es möglich, für eine allfällige Fortführung des Unternehmens wichtige Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Zum anderen sorgt die Einrichtung des IEF dafür, dass wesentliche Teile des Entgelts, das Mitarbeiter vor der Insolvenzeröffnung nicht mehr erhalten haben, an diese in Form von Insolvenz-Entgelt ausbezahlt werden kann.

Siehe auch:

Onlinehilfe: **Insolvenzabrechnung**

