

Zahlungs- schwierig- keiten des Arbeitgebers

Kapitel 28



1. Welche Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber die Gehälter oder Löhne nicht oder nicht pünktlich ausbezahlt?

Dabei kann nach folgender Reihenfolge vorgegangen werden:

- » Feststellung, dass nicht zum Fälligkeitstermin bezahlt wird;
- » mündliche Aufforderung;
- » Mahnbrief mit Fristsetzung.

Wenn weiterhin das ausstehende Entgelt nicht einlangt, gibt es zwei Möglichkeiten:

- » berechtigter vorzeitiger Austritt und wenn nötig Klage auf Zahlung des ausständigen Entgelts nach Beendigung oder
- » Klage auf Zahlung des ausständigen Entgelts während des aufrechten Arbverh.

2. Was ist ein Mahnbrief?

Ein Mahnbrief ist ein Schreiben, das ein Gläubiger seinem Schuldner (der AN dem AG) sendet, mit dem er seine offenen Ansprüche zu einem bestimmten Zeitpunkt einfordert.

2.1. Welche Form soll ein Mahnbrief haben?

Zwecks Beweissicherung soll dieses Schreiben eingeschrieben an den AG gesendet und eine Kopie davon zurückbehalten werden. Eine weitere Möglichkeit der Beweissicherung wäre auch, sich den Erhalt mit Datum auf der Kopie bestätigen zu lassen.

2.2. Was kann der Mahnbrief beinhalten?

Sehr geehrter Herr ...! Sehr geehrte Frau ...! Der guten Ordnung halber halte ich fest, dass mir mein Gehalt/Lohn für den Monat ... noch nicht ausbezahlt wurde. Ich ersuche Sie, mir den ausständigen Betrag zu überweisen, so dass er bis zum ... (etwa 14 Tage Frist) auf meinem Konto Nr. ... bei der Bank ... für mich verfügbar ist, da auch ich meine Zahlungen pünktlich zu leisten habe und unverschuldet in Verzug gerate. Mit freundlichen Grüßen

Im Falle eines beabsichtigten vorzeitigen Austritts wegen Vorenthaltens des Entgelts kann in dem Mahnschreiben der Austritt auch angekündigt werden. In diesem Fall muss aber damit gerechnet werden, dass der säumige AG, wenn sich eine Gelegenheit ergibt, vor Ablauf der Frist auch eine (ungerechtfertigte) Entlassung aussprechen könnte. Wenn das im konkreten Fall wahrscheinlich ist, sollte der Austritt nicht erwähnt werden, da dies in der Folge zu unnötigen Erschwernissen bei der gerichtlichen Durchsetzung führen kann.

2.3. Warum soll ein Mahnbrief geschrieben werden? Genügt es nicht auch, mündlich auf die fehlenden Beträge hinzuweisen?

Grundsätzlich genügt auch die mündliche Mahnung, vor allem dann, wenn es sich lediglich um ein Missverständnis oder einen unbeabsichtigten Verzug gehandelt hat. AN müssen jedoch berücksichtigen, dass in Kollektivverträgen auch Verfallsfristen enthalten sein können, die bewirken können, dass Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber dem AG nachweislich geltend gemacht werden, untergehen und somit verloren sind. Zu Beweis Zwecken ist es daher unbedingt anzuraten, die Forderung auf jeden Fall spätestens dann, wenn die mündliche Mahnung keinen Erfolg verspricht, schriftlich nachzureichen.

2.4. Wie lange soll die Nachfrist sein?

Die Nachfrist soll etwa 14 Tage, aber keinesfalls kürzer als acht Tage sein.

3. Muss ein Arbeitnehmer noch weiter für einen Arbeitgeber arbeiten, wenn dieser ihm das Gehalt oder den Lohn nicht pünktlich bezahlt?

Grundsätzlich besteht ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeit, wenn der AG seine Pflicht zur Entgeltleistung nicht erfüllt. Da bei Arbeitsverweigerung immer die Gefahr einer Entlassung besteht, sollte vorher Rat bei AK oder Gewerkschaft eingeholt werden.

4. Was kann ein Arbeitnehmer machen, wenn sein Arbeitgeber die fälligen Forderungen trotz Setzung einer Nachfrist nicht erfüllt?

Er kann die ausstehenden Beträge entweder bei aufrechter Arbverh bei Gericht einklagen oder den berechtigten Austritt erklären. Zu bedenken ist, dass eine Klage bei aufrechter Arbverh das Betriebsklima schwer belastet. Aber auch die verspätete Bezahlung des Entgelts belastet das gegenseitige Vertrauen schwer. Für beide Teile steht die Möglichkeit einer Kündigung offen.

5. Was geschieht, wenn der Arbeitgeber die Forderungen innerhalb der gesetzten Nachfrist bezahlt?

Es bleibt alles beim Alten. Das Arbverh bleibt weiter aufrecht. Der AN muss entsprechend seinem Arbeitsvertrag für den AG weiterarbeiten, und der AG muss ihm das dafür zustehende Entgelt bezahlen.

6. Zu welchem Zeitpunkt soll ein berechtigter Austritt erklärt werden?

Soweit die Frist nur mit einem Kalendertag fixiert wurde, hätte der AG die theoretische Möglichkeit, bis 24.00 Uhr dieses Tages zu bezahlen. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, einen Tag nach der gesetzten Frist zu überprüfen, ob Zahlungen eingegangen sind. Wenn dies nicht erfolgt ist, kann der Austritt ohne Risiko erklärt werden. Eine weitere Möglichkeit bei der Nachfristsetzung wäre, das Ende der Frist mit Datum und Uhrzeit anzugeben. In einem solchen Fall kann der Austritt nach Ablauf der angegebenen Uhrzeit erfolgen.

7. Was kann ein Arbeitnehmer im Fall eines berechtigten vorzeitigen Austrittes wegen Nichtbezahlung von Entgelt alles vom Arbeitgeber verlangen?

Er kann verlangen, dass er finanziell so gestellt wird, als ob ihn der AG am Tag des berechtigten vorzeitigen Austrittes ordnungsgemäß gekündigt hätte (siehe Kapitel 31 „Endabrechnung“, Frage 6).

8. Was ist ein Insolvenzverfahren?

Darunter versteht man Verfahren, in welchen einem überschuldeten Schuldner die Verfügungsmöglichkeit über sein Vermögen zur Gänze oder zum Teil entzogen wird, um sein noch verbliebenes Vermögen zum Teil oder zur Gänze zwangsweise den Gläubigern zukommen zu lassen. Durch das IRÄG 2010 (Insolvenzrechtsänderungsgesetz), das am 1. Juli 2010 in Kraft getreten und grundsätzlich nur auf ab diesem Zeitpunkt neu eröffnete Insolvenzverfahren anzuwenden ist, wurde anstelle der früheren Unterteilung in Konkurs- und Ausgleichsverfahren ein einheitliches Insolvenzverfahren ge-

schaffen. Bei rechtzeitiger Vorlage eines Sanierungsplans wird es als Sanierungsverfahren, ansonsten als Konkursverfahren bezeichnet.

8.1. Was ist ein Sanierungsverfahren?

Beim Sanierungsverfahren wird versucht, den Fortbestand eines sich in Zahlungsschwierigkeiten befindenden, aber trotzdem lebensfähigen Unternehmens zu sichern.

8.2. Welche Arten von Sanierungsverfahren gibt es?

Das Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung: Dieses kann der Schuldner selbst beantragen. Voraussetzung für die Eigenverwaltung ist im Wesentlichen bei Antragsstellung die Vorlage eines genauen Sanierungsplans mit einer Mindestquote von 30 Prozent in zwei Jahren ab Annahme des Sanierungsplans durch die Gläubiger. Bei einem Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung bestellt das Gericht einen Sanierungsverwalter, der die Geschäfte des Unternehmens überwacht.

Weiters gibt es auch das Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung: Dieses kann ebenfalls vom Schuldner selbst beantragt werden, er muss ebenfalls einen Sanierungsplan vorlegen, allerdings mit einer Mindestquote von 20 Prozent. Bei diesem Verfahren wird ein Insolvenzverwalter bestellt, der die Rolle des AG übernimmt.

8.2.1. Was ist ein Konkursverfahren?

Das ist ein gerichtliches Verfahren, in welchem das noch verbliebene Vermögen überschuldeter Personen oder Unternehmen zwangsweise zu Geld gemacht wird, um damit den Gläubigern wenigstens noch einen (geringen) Teil zukommen zu lassen. Das Insolvenzgericht eröffnet einen Konkurs mit Masseverwalter, wenn der Schuldner keinen Sanierungsplan vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorlegt. Der Gesetzgeber räumt jedoch auch die Möglichkeit ein, das Unternehmen fortzuführen, um einerseits durch die Konkurseröffnung das verbliebene Vermögen des Unternehmens bestmöglich verwerten zu können und andererseits eine Chance zur Erholung des Unternehmens nicht ungenutzt verstreichen zu lassen. Die Abwicklung des Konkurses und die Verwaltung des verbliebenen Vermögens wird vom Gericht einem sogenannten Masseverwalter übertragen.

8.2.2. Was ist, wenn das verbleibende Vermögen des Schuldners nicht einmal die Kosten des Verfahrens deckt?

In diesem Fall hat das Gericht den Insolvenzantrag mangels hinreichenden Vermögens abzuweisen. Zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist dann ein Kostenvorschuss bei Gericht (zB vom betreibenden Gläubiger) zu hinterlegen. Für diesen Betrag müssen auch die Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften (AG, GmbH) mit ihrem Privatvermögen einstehen.

8.3. Welche Bedeutung hat die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über einen Arbeitgeber für die Arbeitnehmer?

Die wichtigste Bedeutung ist, dass die Forderungen der AN durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds ganz oder teilweise übernommen werden, wenn sie innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist beantragt werden und einige andere Bedingungen erfüllt sind.

§§
71 ff IO

Darüber hinaus besteht im Falle der Insolvenz für den AN unter Umständen die Möglichkeit, gemäß § 25 IO gerechtfertigt auszutreten. Auch der Insolvenzverwalter kann unter Umständen leichter als im Normalfall kündigen (siehe dazu im Detail unten die Fragen 9 und 10).

9. Wie wirkt sich eine Insolvenzöffnung auf den Weiterbestand bzw die Beendigungsmöglichkeiten eines Dienstverhältnisses aus?

Ist der Schuldner Arbeitgeber, so übt der Insolvenzverwalter die Rechte und Pflichten des AG aus. Ist das Abverh bereits angetreten worden, so kann es

1. im Schuldenregulierungsverfahren innerhalb eines Monats nach Eröffnung des Schuldenregulierungsverfahrens,
2. sonst innerhalb eines Monats nach
 - a) öffentlicher Bekanntmachung des Beschlusses, mit dem die Schließung des Unternehmens oder eines Unternehmensbereichs angeordnet, bewilligt oder festgestellt wird, oder
 - b) der Berichtstagsatzung, es sei denn, das Gericht hat dort die Fortführung des Unternehmens beschlossen, oder
3. im vierten Monat nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, wenn bis dahin keine Berichtstagsatzung stattgefunden hat und die Fortführung des Unternehmens nicht in der Insolvenzdatei bekannt gemacht wurde,

vom AN durch vorzeitigen Austritt, wobei die Eröffnung des Insolvenzverfahrens als wichtiger Grund gilt, und vom Insolvenzverwalter unter Einhaltung der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder der zulässigerweise vereinbarten kürzeren Kündigungsfrist unter Bedachtnahme auf die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen gelöst werden.

Bei AN mit besonderem gesetzlichem Kündigungsschutz ist die oben angeführte Frist gewahrt, wenn die Klage bzw der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung durch den Insolvenzverwalter fristgerecht eingebracht worden ist. Gleiches gilt auch für die Anzeigeverpflichtung nach § 45a AMFG. Vorsicht ist dann geboten, wenn die Insolvenz des Arbeitgebers in zeitlichem Zusammenhang mit einem möglichen Betriebsübergang erfolgt. Durch den Austritt wird unter Umständen ein Wahlrecht ausgeübt, das dazu führen kann, dass aus dem Betriebsübergang keine Ansprüche mehr geltend gemacht werden können.

9.1. Was gilt, wenn nicht das gesamte Unternehmen, sondern nur ein Unternehmensteil geschlossen wird?

Wurde nicht die Schließung des gesamten Unternehmens, sondern nur eines Unternehmensbereichs angeordnet, bewilligt oder festgestellt, so stehen das oben angeführte Austrittsrecht und das Kündigungsrecht nur den AN bzw nur in Bezug auf die AN zu, die in dem betroffenen Unternehmensbereich beschäftigt sind. Hat das Gericht in der Berichtstagsatzung die Fortführung des Unternehmens beschlossen, so kann

SON
25 IO

der Insolvenzverwalter nur AN, die in einzuschränkenden Bereichen beschäftigt sind, innerhalb eines Monats nach der Berichtstagsatzung kündigen. Dem gekündigten AN steht ein Austrittsrecht zu. Im Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung kann der Schuldner AN, die in einzuschränkenden Bereichen beschäftigt sind, überdies innerhalb eines Monats nach der öffentlichen Bekanntmachung des Eröffnungsbeschlusses mit Zustimmung des Sanierungsverwalters kündigen, wenn die Aufrechterhaltung des Arbverh das Zustandekommen oder die Erfüllbarkeit des Sanierungsplans oder die Fortführung des Unternehmens gefährden könnte. Wird das Arbverh nach Abs 1 gelöst, so kann der AN den Ersatz des verursachten Schadens als Insolvenzforderung verlangen.

9.2. Kann man auch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens aus dem Grund der Entgeltvorenthaltung austreten?

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist ein Austritt unwirksam, wenn er nur darauf gestützt wird, dass dem AN das vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens zustehende Entgelt ungebührlich geschmälert oder vorenthalten wurde. Aufgrund der komplizierten Rechtslage im Insolvenzrecht sollte jedenfalls vor der Abgabe von Erklärungen fachkundiger Rat von Gewerkschaft oder Arbeiterkammer eingeholt werden!

10. Wer erfüllt im Falle einer Insolvenz die Forderungen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber?

Die Forderungen sind zum Teil durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds gedeckt.

11. In welchen Fällen übernimmt der Insolvenz-Entgelt-Fonds die Ansprüche der Arbeitnehmer?

- » Im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des AG;
- » im Falle der Nichteröffnung des Insolvenzverfahrens mangels kostendeckenden Vermögens;
- » im Falle der Ablehnung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens gemäß § 68 IO wegen Vermögenslosigkeit;
- » im Falle der Zurückweisung des Antrages auf Insolvenzeröffnung gem § 63 IO (mangels Zuständigkeit eines inländischen Gerichtes);
- » im Falle von Beschlüssen des Verlassenschaftsgerichtes, wonach über das Vermögen des verstorbenen AG entweder gar kein Verlassenschaftsverfahren eröffnet worden ist oder es einigen Verlassenschaftsgläubigern an Zahlungsstatt überlassen worden ist;

- » im Falle der Löschung gemäß § 40 oder 42 des Firmenbuchgesetzes, wegen Vermögenslosigkeit. Wenn ein Beschluss eines Gerichtes in diesem Sinn vorliegt, können AN erfolgreich Ansprüche beim Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds geltend machen.

12. Wo kann man erfahren, ob ein solcher Beschluss eines Gerichtes ergangen ist?

Diese Information erhält man beim zuständigen Insolvenzgericht. In Wien ist dies das Handelsgericht, in den anderen Bundesländern das Landesgericht, in dessen Sprengel das Unternehmen seinen Sitz hatte bzw hat. Weiters können AN diese Informationen auch von den zuständigen Arbeiterkammern und der IEF Service GmbH erhalten. Überdies sind diese Beschlüsse auch im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ veröffentlicht.

Im Internet unter www.edikte.justiz.gv.at sind alle diesbezüglichen Daten für jeden zugänglich. Sollte ein ausländischer AG zahlungsunfähig geworden und ein AN betroffen sein, der auch im Ausland beschäftigt war, ist ein Anspruch gegenüber dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds von den internationalen Verträgen zwischen Österreich und dem betreffenden Land abhängig. Diese Information kann die IEF Service GmbH erteilen.

13. Hat jeder Arbeitnehmer eines insolventen Arbeitgebers Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld?

Grundsätzlich hat jeder AN eines insolventen AG Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld (siehe aber die Frage 16).

§§
1 ff IESG

13.1. Wie ist das bei Lehrlingen?

Auch Lehrlinge haben Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld.

13.2. Was ist, wenn der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer verstorben ist?

Dann haben die Hinterbliebenen (Erben) oder Rechtsnachfolger von Todes wegen Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld.

13.3. Welche „Arbeitnehmer“ haben keinen Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld?

Keinen Anspruch haben insbesondere

- » AN, die in einem Arbverh zum Bund, einem Bundesland, zu einer Gemeinde stehen;
- » Gesellschafter, die einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft haben.

14. Für welche Forderungen besteht Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld?

Ein Anspruch besteht jedenfalls dann nicht, wenn die Forderungen erfüllt wurden, verjährt oder ausgeschlossen sind.

14.1. Welche Forderungen sind verjährt?

Normalerweise verjähren arbeitsrechtliche Forderungen aus einem Arbverh binnen drei Jahren nach ihrem Entstehen. Es müssen allerdings kürzere Verfallsfristen beachtet werden (siehe Kapitel 35 „Durchsetzung von Ansprüchen“).



3a IESG

14.2. Welche Forderungen sind im Rahmen des laufenden Entgelts gedeckt?

Dazu gehört das laufende Gehalt oder der laufende Lohn, Sonderzahlungen (zB Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) oder das Entgelt, das der AG im Falle eines Krankenstandes dem AN bezahlen hätte müssen.



3a IESG

14.2.1. Ab welchem Zeitpunkt sind offene Forderungen auf laufendes Entgelt gesichert?

Laufendes Entgelt ist für den Zeitraum von sechs Monaten vor dem Stichtag (zB Insolvenzeröffnung) oder für die letzten sechs Monate vor dem Ende des Arbverh gesichert, wenn dieses vor dem Stichtag endet. Nicht ausgeglichene Zeitguthaben vor einer Insolvenz sind ohne zeitliche Beschränkung gesichert, die Leistung der Stunden muss nicht mehr in den letzten sechs Monaten erfolgt sein. Die Differenz zum kollektivvertraglichen Mindestlohn ist uU für einen längeren Zeitraum gesichert, wenn vor dem Stichtag geklagt wurde. Aus den Umständen des Einzelfalles kann sich insbesondere bei ungewöhnlicher Nahebeziehung zwischen AG und AN auch bei weniger als sechs Monate offenem Lohn oder Gehalt eine sittenwidrige Überwälzung des Risikos auf den Insolvenz-Entgelt-Fonds ergeben. In derartigen Fällen wären alle Forderungen aus dem Arbverh nicht gesichert.



3a IESG

14.2.2. Für wie lange sind offene Forderungen auf laufendes Entgelt im Falle der Insolvenz vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zu bezahlen?

Jedenfalls gesichert sind Entgeltforderungen

- » bis zur Berichtstagssatzung,
- » bis zum rechtlichen Ende des Arbverh, wenn es vor der Berichtstagssatzung gelöst wird,
- » wenn keine Berichtstagssatzung stattfindet, die bis zum Ende des dritten Monats fällig sind, der der Eröffnung der Insolvenz folgt,
- » bis zum rechtlichen Ende des Arbverh, wenn es bis zum Ende des dritten Monats nach der Berichtstagssatzung nach den Vorschriften der Insolvenzordnung gelöst wurde (siehe Frage 9 dieses Kapitels)
- » bis zum rechtlichen Ende des Arbverh als Ausfallhaftung, wenn der AN nach der Berichtstagssatzung oder nach dem Ende des dritten Monats nach Konkurseröffnung infolge der ersten nicht erfüllten Zahlung sofort

seinen Austritt erklärt. In diesem Fall ist jenes Entgelt, dessentwegen der AN den Austritt erklärt, jedoch nicht gesichert!

14.2.3. Was versteht man in diesem Zusammenhang unter Ausfallhaftung?

Darunter versteht man, wenn der zuständige Insolvenzverwalter schriftlich erklärt, dass die Masse (= übrig gebliebenes Vermögen des AG) oder der AG (im Falle des Ausgleiches) zur Zahlung des laufenden Entgelts nicht oder nicht zur Gänze in der Lage sind.

14.2.4. Inwieweit sind Forderungen auf laufendes Entgelt im Falle der Anordnung der Geschäftsaufsicht vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zu bezahlen?

Jedenfalls gesichert sind Entgeltforderungen,

- » die bis zum Ende des Monats, in dem die Anordnung der Geschäftsaufsicht erfolgt, entstehen,
- » danach nur dann, wenn der AN, nachdem erstmalig Entgelt vorenthalten wird, austritt.

14.2.5. Für wie lange sind offene Entgeltforderungen im Falle der Anordnung der Geschäftsaufsicht vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zu bezahlen?

Gesichert sind nur jene laufenden Entgelte, die bis zum Ende des dritten Monats entstanden sind, welcher der Insolvenzeröffnung folgt und wenn der Verwalter schriftlich erklärt, dass der AG nicht in der Lage ist, die Forderungen zu erfüllen.

14.3. Für wie lange sind die Ansprüche auf laufendes Entgelt in anderen Anlassfällen gesichert?

Bei den unter Punkt 11. dieses Kapitels angeführten Anlassfällen ist das laufende Entgelt einschließlich der Sonderzahlungen gesichert, soweit es bis zum Ende des dritten Monats entstanden ist, der auf den Stichtag (= zB der Beschluss auf Abweisung des Insolvenzantrages) folgt.

15. Welche Beendigungsansprüche sind durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds gedeckt?

Dazu gehören zB die nach der alten Rechtslage (siehe Kapitel 30) zustehende Abfertigung bzw die nach der neuen Rechtslage durch den AG zu leistenden Beiträge, die Abgeltung des zum Zeitpunkt der Beendigung noch zustehenden Urlaubs, aber auch die sogenannte Kündigungsentschädigung. Das ist jener Betrag, den der AG für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist zB an Gehalt und Sonderzahlungen bezahlen muss (siehe Kapitel 31 „Endabrechnung“, Frage 5). Die Sicherung durch den Insol-

venz-Ausfallgeld-Fonds hängt zum einen vom Datum der Fälligkeit und andererseits vom Ende des Arbverh ab.

15.1. Sind die Beendigungsansprüche gesichert, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Berichtstagssatzung endet?

Grundsätzlich ja.

15.2. Wie ist das, wenn keine Berichtstagssatzung stattfindet?

In diesem Fall sind die Ansprüche aus der Beendigung jedenfalls gesichert, wenn sie innerhalb der ersten drei Monate nach Insolvenzeröffnung entstehen.

15.3. Wie ist das, wenn auf der Berichtstagssatzung kein Beschluss über die unbefristete Fortführung des Unternehmens gefasst wird?

In diesem Fall sind die Beendigungsansprüche auch dann gesichert, wenn innerhalb eines Monats nach der Berichtstagssatzung gemäß § 25 IO (siehe Frage 9 dieses Kapitels) das Arbverh gelöst wurde.

15.4. Inwiefern sind weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis im Falle der Insolvenz gesichert?

Jedenfalls gesichert sind Ansprüche, die entstanden sind:

- » bis zur Berichtstagssatzung,
- » bis zum rechtlichen Ende des Arbverh, wenn es vor der Berichtstagssatzung gelöst wird,
- » wenn keine Berichtstagssatzung stattfindet, die bis zum Ende des dritten Monats fällig sind, der der Eröffnung der Insolvenz folgt,
- » bis zum rechtlichen Ende des Arbverh, wenn es bis zum Ende des dritten Monats nach der Berichtstagssatzung nach den Vorschriften der Insolvenzordnung gelöst wurde (siehe Frage 9 dieses Kapitels),
- » bis zum rechtlichen Ende des Arbverh als Ausfallhaftung, wenn der AN nach der Berichtstagssatzung oder nach dem Ende des dritten Monats nach Insolvenzeröffnung infolge der ersten nicht erfüllten Zahlung sofort seinen Austritt erklärt.

Gesichert sind ebenfalls Ansprüche, wenn bis zum Ablauf der oben genannten Fristen

- » die Kündigung des Arbverh ausgesprochen wurde,
- » die einvernehmliche Auflösung des Arbverh vereinbart wurde,
- » die vorzeitige Auflösung des Arbverh ausgesprochen wurde oder
- » bei einem einen besonderen Kündigungsschutz und Entlassungsschutz genießenden AN die Klage auf Zustimmung zur Kündigung oder vorzeitigen Auflösung beim zuständigen Gericht erhoben wurde oder ein entsprechender Antrag bei der zuständigen Behörde eingebracht wurde.

15.5. Sind auch Zinsen für den Entfall oder die verspätete Auszahlung von Forderungen an den Arbeitnehmer durch den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds abgedeckt?

Ja, aber nur bis zum Stichtag (zB Konkurseröffnung).

15.6. Sind Spesen oder sonstige Aufwandsentschädigungen durch den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds abgedeckt?

Ja, darunter fallen zB Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen, Kilometergelder oder Ähnliches.

15.7. Sind auch der Höhe nach schwankende Bezüge (zB Provisionen oder Prämien) im Rahmen des Insolvenz-Ausfallgeldes enthalten?

Ja, aber nur in der Höhe, die der AN auch gegenüber dem AG geltend machen könnte.

15.8. Wie ist das bei Betriebspensionen?

Auch diese sind im Normalfall durch den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds gedeckt. Besteht zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung bereits ein Anspruch auf Zahlung, so gebührt Insolvenz-Ausfallgeld in der Höhe von 24 Monatsbeträgen. Besteht ein solcher Anspruch auf Zahlung noch nicht, so besteht ein geringerer Anspruch. Handelt es sich um einen Anspruch, der nicht dem Betriebspensionsgesetz unterliegt, sind lediglich zwölf Monatsbeträge als Insolvenz-Ausfallgeld zu bezahlen.



3d IESG

15.9. Können auch Kosten der Vertretung, wie Rechtsanwaltskosten, geltend gemacht werden?

Ja, aber nur die zweckentsprechenden Kosten der Vertretung. Darunter werden jene Gerichts- oder Rechtsanwaltskosten verstanden, die notwendig waren, um die Ansprüche des AN gegenüber dem AG vor dem Arbeits- und Sozialgericht, vor dem Exekutionsgericht sowie vor dem Insolvenzgericht durchzusetzen oder unberechtigte Ansprüche des AG gegenüber dem AN abzuwenden. Kosten vor der IEF Service GmbH (= Insolvenz-Entgelt-Fonds) werden nicht ersetzt, da dieses Verfahren gebührenfrei ist. Kosten, die einem AN bis zum und anlässlich des Abschlusses eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleiches oder Anerkenntnisses entstanden sind, sowie Kosten für Formulare, Porti usw können beansprucht werden.

15.10. Wie wirkt sich eine Gehaltsexekution bei Ansprüchen gegenüber dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds aus?

In Bezug auf die Höhe des vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zu berechnenden Betrages überhaupt nicht. Dem AN werden jedoch nur jene Beträge ausbezahlt, die der Pfändung nicht unterliegen. Die restlichen Beträge werden von der IEF Service GmbH direkt an die Gläubiger des AN überwiesen.

16. Für welche Forderungen besteht kein Anspruch auf Insolvenz-Entgelt?

Das sind die sogenannten ausgeschlossenen Ansprüche. Auch Ansprüche, die ein AN aufgrund einer Einzelvereinbarung, die nach dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder in den letzten sechs Monaten vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossen wurde, erworben hat, sind dann nicht vom Insolvenzausfallgeld erfasst, wenn die daraus sich ergebenden Ansprüche über die gesetzlichen, kollektivvertrag-

lichen oder aufgrund von Betriebsvereinbarungen zustehenden Ansprüche hinausgehen und dafür keine sachliche Rechtfertigung besteht.

17. Ein Arbeitnehmer beantragt Kündigungsentschädigung beim Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds. Inwieweit ist sein Anspruch zeitlich begrenzt?

Ein Anspruch, der über den Zeitraum von drei Monatsentgelten hinausgeht, ist insoweit zeitlich begrenzt, als die Kündigungsentschädigung ab dem vierten Monatsgehalt um diejenigen Beträge vermindert wird, die der AN durch eine andere Arbeit verdient hat. Abgezogen werden aber auch die Beträge, die sich der AN durch den Entfall der Arbeitsleistung erspart hat oder die er absichtlich nicht erworben hat, obwohl er dazu Gelegenheit gehabt hätte. Dies ist zB der Fall, wenn dem AN eine andere Stelle angeboten wird und er diese ohne Grund ablehnt.

18. Inwieweit wirkt sich der Bezug von Arbeitslosengeld auf einen Bezug von Insolvenz-Entgelt aus?

Wenn ein AN Arbeitslosengeld bezieht, so wird ihm der Bezug von Arbeitslosengeld beim Insolvenz-Ausfallgeld angerechnet. Dies jedoch nur, soweit beide Ansprüche für den selben Zeitraum bezahlt werden.

19. Ist das Insolvenz-Entgelt brutto oder netto zu beantragen?

Ab 1. Jänner 2001 ist der Antrag brutto unter Angabe der Sozialversicherungsanteile des AN und sonstiger gesetzlicher Abzüge mit einem bundeseinheitlich aufgelegten Formular zu stellen.

20. Gibt es eine Höchstgrenze für die Berechnung des Insolvenz-Entgelts?

Ja, denn jede Forderung ist mit dem doppelten Satz der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 Abs 1 ASVG begrenzt. 2018 ist dies zB 5.130 Euro, 2019 5.220 Euro. Auf diesen Anspruch müssen jedoch alle Teilleistungen des AG oder Masseverwalters angerechnet werden. Abfertigungen sind bis zur einfachen Höhe der Höchstbeitragsgrundlage gesichert, und darüber hinaus nur pro Monatsentgelt die Hälfte. Maximal ausbezahlt wird jedoch auch in diesem Fall die doppelte Höchstbeitragsgrundlage.

21. Wie wird der Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld geltend gemacht?

Der Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld ist schriftlich bei der örtlich zuständigen Geschäftsstelle der Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH mittels eines bundeseinheitlichen Formulars zu stellen. ÖGB und AK haben zur Unterstützung ihrer Mitglieder den Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen gegründet, der betroffene AN berät und im Fall einer Insolvenz auch vertritt.

Die Kontaktdaten finden Sie unter http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Insolvenz/1_Hilfe_bei_Insolvenz.html



22. Ist der Antrag an eine Frist gebunden?

Ja, der Antrag muss innerhalb von sechs Monaten ab Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt werden. Diese Frist beginnt insbesondere neuerlich zu laufen, wenn

- » der Anschlusskonkurs eröffnet wird, mit dem Eröffnungstag,
- » das Arbverh später als sechs Monate nach dem Stichtag (zB Insolvenzeröffnung) endet, mit dem Ende des Arbverh,
- » der Anspruchsberechtigte innerhalb von sechs Monaten nach dem Stichtag (= Insolvenzeröffnung) stirbt, mit dem Sterbetag und
- » wenn innerhalb einer Frist von sechs Monaten die Ansprüche eingeklagt werden, mit dem Ende des gerichtlichen Verfahrens.

Für AN, die diese Frist versäumt haben, besteht jedoch die Möglichkeit, den Grund für das Versäumnis gleichzeitig mit der Antragstellung der IEF Service GmbH mitzuteilen. Die IEF Service GmbH muss dann unter Beachtung sozialer Gesichtspunkte entscheiden, ob der Antrag noch rechtzeitig gestellt wurde.

23. Welche Geschäftsstelle der IEF Service GmbH ist zuständig?

Zuständig ist jene Geschäftsstelle, in deren Sprengel das Gericht liegt, von dem der Beschluss stammt, der überhaupt einen Antrag auf Insolvenz-Ausfallgeld ermöglicht.

24. Was muss der Antrag alles beinhalten?

Im Antrag müssen alle Forderungen gegen den AG sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach in Brutto- und Nettobeträgen genau aufgeschlüsselt angegeben werden und die auf die AN entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und sonstige gesetzliche Abzüge enthalten sein.

24.1. Sollen Beweismittel dem Antrag beigelegt werden?

Ja, unbedingt. Als Beweismittel sind zB arbeitsgerichtliche Urteile, Exekutionsbewilligungen, Lohnzettel, Arbeitsverträge, eventuell Namen und Adressen von Zeugen usw denkbar.

25. Gibt es darüber hinaus im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens Besonderheiten?

In diesen Fällen ist es unbedingt nötig, dass der betreffende AN seine Forderungen gegen den AG auch im jeweiligen Insolvenzverfahren anmeldet. Zuständig ist dafür das Gericht, das den Beschluss der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gefasst hat. Die dafür nötigen Formulare (sogenannte Forderungsanmeldungen) liegen beim jeweiligen Gericht auf. Ein Durchschlag von dieser Forderungsanmeldung, der mit dem Eingangsstempel zu versehen ist, ist der IEF Service GmbH vorzulegen. Auch die Kosten des Verfahrens (zB die Kosten der Forderungsanmeldung) müssen in diesem Antrag bereits enthalten sein.

26. Was kann ein Arbeitnehmer machen, wenn es ihm nicht möglich ist, innerhalb der sechsmonatigen Frist seine Ansprüche gegen den Arbeitgeber zu beziffern?

Dieser AN kann auch einen ihm angemessen erscheinenden Betrag in den Antrag einsetzen. Es muss jedoch dann mit einer längeren Bearbeitungszeit durch die IEF Service GmbH gerechnet werden.

27. Wie läuft das Verfahren vor der IEF Service GmbH auf Insolvenz-Ausfallgeld eigentlich ab?

Das Verfahren ist von der Geschäftsstelle der IEF Service GmbH „amtswegig“ zu führen. Das heißt, dass sie selbstständig zu ermitteln hat, ob der beantragte Anspruch zu Recht besteht oder nicht. Der antragstellende AN kann zur Mitwirkung herangezogen werden. Es endet mit der Ausstellung eines Bescheides.

28. Wie erfolgt die Auszahlung des Insolvenz-Entgelts?

Über den Antrag entscheidet die IEF Service GmbH mittels Bescheid. Aufgrund dieses Bescheides wird dann vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds das dem AN zustehende Geld entweder direkt auf das Girokonto des AN überwiesen oder diesem per Post angewiesen.

29. Wie lange dauert ein Verfahren auf Insolvenz-Ausfallgeld?

Es ist mit einer Verfahrensdauer von mehreren Monaten zu rechnen. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass das Verfahren umso länger dauert, je umfangreicher das Beweisverfahren zur Feststellung, ob eine Forderung zu Recht besteht, ist. Es ist daher im Interesse des antragstellenden AN, möglichst alle Unterlagen so rasch wie möglich der IEF Service GmbH vorzulegen.

30. Kann das Verfahren aus bestimmten Gründen beschleunigt werden?

Bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe hat die Geschäftsstelle besonders schnell über den Antrag auf Insolvenz-Entgelt zu entscheiden. Berücksichtigungswürdige Gründe liegen dann vor, wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass der AN sich in einer die Existenz gefährdenden Situation befindet und die Deckung des Lebensunterhaltes in anderer zumutbarer Weise nicht gewährleistet ist.

§
4 IESG

31. Welche Möglichkeiten hat ein Arbeitnehmer, den Bescheid auf Ablehnung eines Teiles oder des ganzen beantragten Insolvenz-Ausfallgeldes zu bekämpfen?

AN können, wenn sie der Meinung sind, dass ihnen Insolvenz-Ausfallgeld nicht in dem ihnen zustehenden Ausmaß zuerkannt wurde, gegen den Bescheid Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

31.1. Ist diese Klage an eine Frist gebunden?

Ja, die Klage muss beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht innerhalb von vier Wochen ab Zustellung des Bescheides und unter dessen Beilage erhoben werden.