



Ausgleich und Konkurs



Präsident Günther Goach

Konkurse und Ausgleiche gehören wie Unternehmensgründungen zum Leben der Wirtschaft. Für die Hauptleidtragenden, die Arbeitnehmer, wurde in Österreich der Anspruch auf Insolvenz-Entgelt geschaffen, das wenigstens die finanziellen Ansprüche absichert und unmittelbare materielle Not verhindern soll.

Diese Broschüre bietet Ihnen eine Einführung in die wichtigsten Inhalte. Für darüber hinausgehende Fragen stehen die AK-Experten des Insolvenzschutzverbandes für ArbeitnehmerInnen jederzeit zur Verfügung.

Günther Goach

Präsident der Arbeiterkammer Kärnten

AUSGLEICH UND KONKURS

INHALT

| | |
|-------------------|----|
| Konkurs | 3 |
| Ausgleich | 7 |
| Insolvenz-Entgelt | 9 |
| Steuerrecht | 17 |
| Zeitlicher Ablauf | 19 |

KONKURS

Durch Eröffnung des Konkurses wird das gesamte der Exekution unterworfenene Vermögen, das dem/der GemeinschuldnerIn zu dieser Zeit gehört oder das er/sie während des Konkurses erlangt, dessen/deren freier Verfügung entzogen. Der/die SchuldnerIn (= GemeinschuldnerIn) verliert in Bezug auf die Konkursmasse seine/ihre Geschäftsfähigkeit. An seine/ihre Stelle tritt der Masseverwalter, der die Konkursmasse verwahrt, verwaltet und unter Umständen verwertet.

Sämtliche die Konkursmasse betreffenden Rechtshandlungen werden ab der Konkureröffnung vom Masseverwalter wahrgenommen.

Aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen ist wesentlich, dass der Masseverwalter ab der Konkureröffnung die Stelle des/der Arbeitgebers/-geberin einnimmt.

Tatsächliche und rechtliche Handlungen, die den Arbeitsvertrag betreffen, sind nun durch den Masseverwalter auszuführen. Vereinbarungen mit dem/der GemeinschuldnerIn ohne Zustimmung des Masseverwalters sind rechtsunwirksam. Der/die ArbeitnehmerIn sollte daher in allen bedeutenden arbeitsrechtlichen Belangen den Masseverwalter kontaktieren.

Konkurs und Arbeitsverhältnis/ freies Dienstverhältnis

Die Eröffnung des Konkursverfahrens lässt das Arbeitsverhältnis/freie Dienstverhältnis unberührt, lediglich die Arbeitgeberrechte und -pflichten obliegen nun dem Masseverwalter. Nur der Masseverwalter kann das bestehende Arbeitsverhältnis/freie Dienstverhältnis lösen, wobei zu den arbeitsrechtlichen konkurrenzspezifische Lösungsrechte hinzutreten.

Auch für den/die ArbeitnehmerIn gilt, dass er/sie eine allfällige Lösung des Arbeitsverhältnisses/freien Dienstverhältnisses nur gegenüber dem Masseverwalter erklären kann.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses/ freien Dienstverhältnisses

Grundsätzlich stehen sowohl ArbeitgeberIn als auch ArbeitnehmerIn die gewöhnlichen arbeitsrechtlichen

Lösungsarten auch nach der Konkursöffnung zur Verfügung. Es kann der Masseverwalter wie auch der/die ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis/freie Dienstverhältnis arbeitsrechtlich kündigen.

Bei Vertragsverletzungen bestehen wechselseitig die vorzeitigen Auflösungsmöglichkeiten (Entlassung, vorzeitiger Austritt). Des Weiteren können Masseverwalter und ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich lösen.

Vorsicht ist allerdings geboten bei einem vorzeitigen Austritt wegen Entgeltvorenthaltung. In diesen Fällen hat die Judikatur einige Restriktionen eingebaut. So ist ein vorzeitiger Austritt wegen Vorenthaltung von vor der Konkursöffnung entstandenen und fällig gewordenen Entgelten gegenüber dem Masseverwalter unberechtigt.

Desgleichen ist ein vorzeitiger Austritt wegen Vorenthaltung von laufenden Entgelten, die zwischen Konkursöffnung und Berichtstagsatzung entstehen, nicht mehr ohne Weiteres gegenüber dem Masseverwalter möglich.

Einschränkungen bestehen insbesondere dann, wenn diese laufenden Entgeltforderungen durch einen Anspruch auf Insolvenz-Entgelt abgedeckt sind und mit einer baldigen Zahlung aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds zu rechnen ist.

Nach der Berichtstagsatzung ist ein Austritt wegen Vorenthaltung von laufenden Entgelten nicht nur möglich, sondern im Hinblick auf den Anspruch auf Insolvenz-Entgelt sogar geboten.

Die Berichtstagsatzung ist eine eigene Konkurstagsatzung, die spätestens 90 Tage nach der Konkursöffnung stattzufinden hat und in der über das weitere Unternehmensschicksal entschieden wird.

Konkursspezifische Auflösungsmöglichkeiten

In der Praxis wird das Arbeitsverhältnis/freie Dienstverhältnis in der Regel nicht aus arbeitsrechtlichen Gründen, sondern aufgrund spezieller in der Konkursordnung geregelter Auflösungsmöglichkeiten beendet.

Diese Auflösungsmöglichkeiten sind einerseits rechtlich unproblematisch und hängen andererseits vom Unternehmensschicksal ab. So kann innerhalb eines Monats

der Masseverwalter das Arbeitsverhältnis/freie Dienstverhältnis laut Konkursordnung kündigen bzw. der/die ArbeitnehmerIn den Austritt erklären, wenn

a) der Beschluss, mit dem die Schließung des Unternehmens oder eines Unternehmensbereiches angeordnet, bewilligt oder festgestellt wird, öffentlich bekannt gemacht ist, oder wenn

b) in der Berichtstagsatzung kein Beschluss auf Fortführung des Unternehmens auf einseitigen unbestimmte Zeit getroffen wird.

Sofern nur die Schließung eines Betriebsteiles oder eines Unternehmensbereiches angeordnet, bewilligt oder festgestellt wurde, bezieht sich das Kündigungs- bzw. Austrittsrecht nur auf die in diesem Bereich beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Wenn die oben dargestellten Voraussetzungen erfüllt sind, kann der/die ArbeitnehmerIn – ohne einen besonderen Austrittsgrund nachweisen zu müssen – das Arbeitsverhältnis berechtigt vorzeitig lösen. Arbeitsrechtlich wird der/die ArbeitnehmerIn behandelt wie bei einer Masseverwalterkündigung, sodass er/sie bei der Abwicklung der Entgeltansprüche keine Nachteile hinnehmen muss.

Wenn der/die ArbeitnehmerIn durch die in der Konkursordnung für den Masseverwalter vorgesehene außerordentliche Kündigungsmöglichkeit einen Schaden erleidet, so kann der/die ArbeitnehmerIn den Ersatz des verursachten Schadens als Konkursforderung verlangen.

Dies wäre z. B. der Zeitraum vom Ablauf der Kündigungsfrist bis zum gesetzlichen Kündigungstermin, den der Masseverwalter nicht zu beachten hat.

Der Masseverwalter hat bei einer Kündigung nach der Konkursordnung lediglich die gesetzliche oder kollektivvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten, nicht jedoch einen allenfalls vorgesehenen Kündigungstermin oder eine vereinbarte längere Kündigungsfrist. Der Masseverwalter ist bei der Kündigung nach der Konkursordnung aber an die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen gebunden.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses/ freien Dienstverhältnisses bei unbefristeter Fortführung des Unternehmens

Hat das Gericht in der Berichtstagsatzung die Unternehmensfortführung auf einstweilen unbestimmte Zeit beschlossen, haben die ArbeitnehmerInnen kein Austrittsrecht wegen der Konkureröffnung. Der Masseverwalter kann jedoch ArbeitnehmerInnen in einzuschränkenden Bereichen nach der Konkursordnung kündigen (Rationalisierungskündigung). Diese Kündigung muss innerhalb eines Monats nach der Berichtstagsatzung ausgesprochen und den ArbeitnehmerInnen zugestellt werden.

AUSGLEICH

Das Ausgleichsverfahren ermöglicht einen gerichtlich institutionalisierten Vergleich mit den Ausgleichsgläubigern. Bei Zustandekommen und Erfüllung des Ausgleiches wird dem Schuldner die restliche Verbindlichkeit erlassen. Dieser Vergleich kann auch mit einer Stundung verknüpft sein, sodass die zu bezahlende Ausgleichsquote in Raten auszuschütten ist.

Im Gegensatz zum Konkursverfahren verliert der Ausgleichsschuldner nicht seine Geschäftsfähigkeit. Er wird allerdings vom Ausgleichsverwalter überwacht. Wesentliche Geschäfte bzw. Rechtshandlungen bedürfen der Zustimmung des Ausgleichsverwalters.

Mindesterfordernis für einen gerichtlichen Ausgleich ist das Anbot einer 40%igen Quote. Der Ausgleich kommt nur zustande bei Vorliegen bestimmter qualifizierter Zustimmungserfordernisse der anwesenden Ausgleichsgläubiger.

Ausgleich und Arbeitsverhältnis/ freies Dienstverhältnis

Das Ausgleichsverfahren lässt den Bestand des Arbeitsverhältnisses/freien Dienstverhältnisses unberührt. Da der Ausgleichsschuldner seine Geschäftsfähigkeit nicht verliert, ist Ansprechpartner für die ArbeitnehmerInnen weiterhin der Ausgleichsschuldner und Arbeitgeber. Der Arbeitgeber nimmt die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis/freien Dienstverhältnis weiterhin wahr.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses/ freien Dienstverhältnisses

Die normalen arbeitsrechtlichen Lösungsarten bleiben im Ausgleichsverfahren, mit den zum Konkursverfahren dargestellten Beschränkungen, bestehen. So kann der/die ArbeitnehmerIn unter anderem wegen Vorenthaltung von Ausgleichsforderungen nicht gegenüber dem Ausgleichsschuldner austreten.

Auflösung wegen des Ausgleichsverfahrens

Im Ausgleichsverfahren kann der Ausgleichsschuldner und Arbeitgeber mit Zustimmung des Ausgleichsverwalters innerhalb eines Monats jenen ArbeitnehmerInnen

kündigen, die in einzuschränkenden oder stillzulegenden Bereichen beschäftigt sind. Der Ausgleichsverwalter darf die Zustimmung nur erteilen, wenn die Erfüllung oder die weitere Erfüllung des Arbeitsvertrages das Zustandekommen oder die Erfüllbarkeit des Ausgleiches oder die Fortführung des Unternehmens gefährden könnte. Die Zustimmung zur Kündigung aller ArbeitnehmerInnen darf nicht erteilt werden. Die Monatsfrist kann auf Antrag des Ausgleichsverwalters vom Ausgleichsgericht verlängert werden, wenn ein Unternehmen betroffen ist, das im Hinblick auf seine Größe, seinen Standort, seine wirtschaftliche Verflechtung oder aus anderen gleich wichtigen Gründen von wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Der Ausgleichsschuldner hat bei Zustimmung nur die gesetzliche oder kollektivvertragliche Kündigungsfrist einzuhalten und ist nicht an vorgesehene Kündigungs-termine oder vereinbarte längere Kündigungsfristen gebunden. Gebunden ist er allerdings an die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen.

Wenn die ArbeitnehmerInnen durch die in der Ausgleichsordnung für den Ausgleichsschuldner vorgesehene außerordentliche Kündigungsmöglichkeit einen Schaden erleiden, so können sie den Ersatz des verursachten Schadens als Ausgleichsforderung verlangen. Dies wäre z. B. der Zeitraum vom Ablauf der Kündigungsfrist bis zum gesetzlichen Kündigungstermin, den der Ausgleichsschuldner nicht zu beachten hat.

Die Ausgleichseröffnung begründet im Gegensatz zur Konkursöffnung für den/die ArbeitnehmerIn kein außerordentliches Auflösungsrecht.

INSOLVENZ-ENTGELT (IEG)

Durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) wird der Entgeltausfall, den der/die ArbeitnehmerIn durch eine Insolvenz des Arbeitgebers erleidet, innerhalb bestimmter Grenzen aufgefangen.

Der Antrag auf Insolvenz-Entgelt muss bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten ab der Konkurs- bzw. der Ausgleichseröffnung schriftlich bei der IEF-Service GmbH eingebracht werden. Örtlich zuständig ist jene Geschäftsstelle der IEF-Service GmbH, in deren Sprengel das Gerichtsverfahren eröffnet wurde.

Gesicherter Personenkreis

Anspruch auf Insolvenz-Entgelt haben ArbeitnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen (neu seit 1. 1. 2008), HeimarbeiterInnen und ihre Hinterbliebenen sowie ihre RechtsnachfolgerInnen von Todes wegen. Keinen Anspruch haben folgende Personen:

- ArbeitnehmerInnen, die in einem Dienstverhältnis zum Bund, zu einem Bundesland, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
- Mitglieder des Organes einer juristischen Person, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, nur dann, wenn sie weder freie DienstnehmerInnen noch ArbeitnehmerInnen sind,
- leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht,
- GesellschafterInnen, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, auch wenn dieser Einfluss ausschließlich oder teilweise auf der treuhänderischen Verfügung von Gesellschaftsanteilen Dritter beruht oder durch treuhänderige Weitergabe von Gesellschaftsanteilen ausgeübt wird.

Gesicherte Ansprüche

Gesichert sind aufrechte, nicht verjährte und nicht ausgeschlossene Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, auch wenn sie gepfändet, verpfändet oder übertragen worden sind. Dazu gehören unter anderem folgende Ansprüche:

1. Entgeltansprüche, insbesondere auf laufendes Entgelt und aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,

2. Schadenersatzansprüche,
3. sonstige Ansprüche gegen den/die ArbeitgeberIn,
4. die zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendigen Kosten.

Die gesetzliche Verjährungsfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beträgt drei Jahre, darüber hinaus ist auf allfällige kollektivvertragliche Verfallsfristen Bedacht zu nehmen, die im Einzelfall eine außergerichtliche Geltendmachung innerhalb gewisser Fristen vorsehen.

Vorsicht:

Vor und nach der IESG-Novelle 1997 kann bei Hinzutreffen besonderer Umstände – z. B. genaue Kenntnis der finanziellen Verhältnisse des Unternehmens, Nahebeziehung zum Unternehmer, verbunden mit der Absicht, dadurch die Weiterführung des Unternehmens zu ermöglichen – das Zuwarten mit der Beendigung des Dienstverhältnisses und nachfolgende Geltendmachung von Insolvenz-Entgelt gegenüber dem Fonds sittenwidrig sein. Der/die ArbeitnehmerIn kann über den Zeitpunkt hinaus, in dem ein/e „unbeteiligte/r“ ArbeitnehmerIn nicht im Unternehmen verblieben wäre, sondern seinen/ihren vorzeitigen Austritt erklärt hätte, im Fall der nachfolgenden Insolvenz des Unternehmens keine Ansprüche gegenüber dem Insolvenz-Entgelt-Fonds geltend machen.

Angesprochen sind damit jene Fälle, in denen ArbeitnehmerInnen trotz Kenntnis der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers monatelang die Gehälter im Vertrauen, dass der Insolvenz-Entgelt-Fonds ohnehin zahle, stehen lassen. In einem solchen Verhalten sieht der OGH bei Hinzutreten der oben angeführten Umstände jedenfalls eine sittenwidrige Überwälzung des Finanzierungsrisikos auf den Insolvenz-Entgelt-Fonds. Wer demnach mehr als vier bis fünf Monate ohne Gehaltszahlung im Unternehmen verbleibt, muss unter Umständen damit rechnen, dass der Insolvenz-Entgelt-Fonds diese laufenden Gehälter nicht mehr übernimmt. Durch diese Judikatur soll eine nicht notwendige Zusatzbelastung des Insolvenz-Entgelt-Fonds vermieden werden, da im Wesen der Zweck der Insolvenzentgeltsicherung darin besteht, die von den ArbeitnehmerInnen typischerweise nicht abwendbaren

und absicherbaren Gefahren des gänzlichen oder teilweisen Verlustes der Entgelte, auf die sie zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angewiesen sind, hintanzuhalten. Wer dieses typische Risiko unverhältnismäßig erhöht, muss mit der Einschränkung des Insolvenz-Entgelts rechnen.

Ausgeschlossene Ansprüche

Insolvenz-Entgelt gebührt unter anderem nicht

- für jene Anspruchsteile, die über der Höchstgrenze liegen,
- für Ansprüche auf Kündigungsentschädigung, sofern dieser Anspruch das Entgelt für den Zeitraum von drei Monaten übersteigt, hinsichtlich jenes Betrages, den der/die ArbeitnehmerIn infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat,
- für Ansprüche auf das dem/der ArbeitnehmerIn gebührende laufende Entgelt einschließlich der gebührenden Sonderzahlungen, das in den letzten 6 Monaten vor dem Stichtag (z. B. Konkurs- oder Ausgleichseröffnung) oder, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag geendet hat, in den letzten 6 Monaten vor dessen arbeitsrechtlichem Ende fällig geworden ist. Die Frist von 6 Monaten gilt nicht, wenn Ansprüche auf Entgelt binnen 6 Monaten nach ihrem Entstehen gerichtlich oder im Rahmen eines in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorgesehenen Schlichtungsverfahrens oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission zulässigerweise geltend gemacht wurden und das diesbezügliche Verfahren gehörig fortgesetzt wird und eine Differenz zwischen unterkollektivvertraglicher und kollektivvertraglicher Entlohnung beantragt wird.

Laufende Entgeltteile, sofern keine unterkollektivvertragliche Entlohnung vorliegt, sind daher nur noch in den letzten 6 Monaten vor der Verfahrenseröffnung bzw. bei Beendigung vor Verfahrenseröffnung in den letzten 6 Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses gesichert.

In diesem Sinne gebührt Insolvenz-Entgelt für Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben nur dann, wenn die abzugeltenden Arbeitsstunden innerhalb von 6 Monaten ab Verfahrenseröffnung bzw. bei Beendigung vor Verfahrenseröffnung in den letzten 6 Monaten vor der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistet wurden, es sei denn, dass im Rahmen von Altersteilzeitregelungen oder aufgrund einer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelung oder einer Betriebsvereinbarung längere Durchrechnungszeiträume vorgesehen sind;

- für Ansprüche, die auf einer Einzelvereinbarung beruhen, die
 - a) nach dem Antrag auf Eröffnung des Konkurses, des Ausgleichsverfahrens oder noch auf Anordnung der Geschäftsaufsicht oder
 - b) in den letzten sechs Monaten vor der Eröffnung des Konkurses, des Ausgleichsverfahrens oder der Anordnung der Geschäftsaufsicht abgeschlossen wurde, soweit die Ansprüche über den durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zustehenden Anspruch oder die betriebsübliche Entlohnung hinausgehen oder auf sonstigen Besserstellungen beruhen, wenn die höhere Entlohnung sachlich nicht gerechtfertigt ist. Sofern ein Konkursantrag abgewiesen oder zurückgewiesen wird, ist für den Lauf der 6-Monats-Frist die Kenntnis eines entsprechenden gerichtlichen Beschlusses maßgeblich;
- für Ansprüche, die aufgrund gesetzlicher Anordnung ein anderer als der Arbeitgeber zu zahlen hat (Beispiel: Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse),
- für Ansprüche nach dem Betriebspensionsgesetz gegenüber einer Pensionskasse im Sinne des Pensionskassengesetzes,
- für Ansprüche, die durch eine im Sinne der Anfechtungsordnung bzw. Konkursordnung anfechtbare Rechtshandlung erworben wurden,
- für Zinsen ab dem Stichtag (Konkurseröffnung, Ausgleichseröffnung, Konkursabweiser etc.).

Höchstgrenzen

Der Anspruch auf Insolvenz-Entgelt ist der Höhe nach limitiert; so gebührt für laufende Entgelte maximal ein Bruttobetrag von € 8.040,- monatlich.

Dasselbe gilt für die Kündigungsentschädigung und die Urlaubsentschädigung. Teil des laufenden Entgeltes sind auch die Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubszuschuss). In das laufende Entgelt sind auch diverse Zulagen, Erschwernis-, Gefahrenzulagen etc., einzurechnen.

Bei der Limitierung der Abfertigung bestehen gesetzliche Sondervorschriften. Demnach ist bei der gesetzlichen Abfertigung das jeweilige Bruttomonatsentgelt bis zur Höhe von € 4.020,- gesichert, der darüber hinausgehende Betrag jedoch nur noch zur Hälfte, wobei der maximale Sicherungsbetrag je (Abfertigungs-)Monatsentgelt € 6.030,- brutto beträgt.

Eine Sicherung für freiwillige Abfertigungen besteht nur noch für den Fall, dass nicht abgefertigte Vordienstzeiten angerechnet wurden.

Für welchen Zeitraum gebührt Insolvenz-Entgelt?

A. Konkurs

Mehr als sechs Monate alte Forderungen auf laufende Entgelte für in der Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistungen müssen vor Konkurseröffnung beim zuständigen Landesgericht als Arbeits- und Sozialgericht bzw. Arbeits- und Sozialgericht Wien eingeklagt worden sein. Insolvenz-Entgelt gebührt für laufende Entgelte (einschließlich der Sonderzahlungen)

- bis zur Berichtstagsatzung,
- bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn es vor der Berichtstagsatzung gelöst worden ist,
- bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn es innerhalb eines Monats nach der Berichtstagsatzung nach der Konkursordnung gelöst worden ist,
- bis zum Ende des dritten Monats nach der Konkurseröffnung, wenn keine Berichtstagsatzung stattfindet.

Sofern innerhalb dieser Zeiträume das Arbeitsverhältnis beendet oder die Lösungserklärung abgegeben wurde, sind auch die daraus resultierenden Beendigungsansprüche gesichert.

Für Beendigungsansprüche gilt allgemein, dass bei jeder Lösungsart eine Sicherung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis/freie Dienstverhältnis vor der Konkursaufhebung oder vor der Erfüllung des Zwangsausgleiches gelöst wurde bzw. wird.

Sofern diese Ansprüche vom Masseverwalter kraft Gesetzes zur Gänze zu befriedigen wären, gebührt Insolvenz-Entgelt nur dann, wenn der Masseverwalter schriftlich erklärt, diese Ansprüche nicht erfüllen zu können.

Bezüglich der Sicherung von laufenden Entgelten bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses/freien Dienstverhältnisses nach der Berichtstagsatzung gilt Entsprechendes mit der Einschränkung, dass der/die ArbeitnehmerIn wegen der ersten nicht vollständigen Zahlung den berechtigten vorzeitigen Austritt wegen Entgeltvorenthaltung aus dem Arbeitsverhältnis/freien Dienstverhältnis erklären muss.

Umgekehrt hat der/die ArbeitnehmerIn keinen Anspruch auf Sicherung der laufenden Entgelte, wenn er/sie trotz Vorenthaltung des laufenden Entgelts durch den Masseverwalter nicht unverzüglich den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklärt.

Die Zahlung des Insolvenz-Entgelts ist auch diesfalls davon abhängig, dass der Masseverwalter schriftlich erklärt, dass er die laufenden Entgelte nicht mehr bezahlen kann.

Tipp:

Kann der Masseverwalter den laufenden Lohn bzw. das laufende Gehalt nicht mehr bezahlen, sollten Sie sofort mit der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat Kontakt aufnehmen!

B. Ausgleich

Mehr als 6 Monate alte Forderungen auf laufende Entgelte müssen vor Ausgleichseröffnung beim Arbeitsgericht eingeklagt worden sein. Nach Ausgleichseröffnung besteht Anspruch auf alle laufenden Entgelte, die bis zum Ende des Eröffnungsmonats entstehen. Kann der/die ArbeitgeberIn laufende Entgelte und Sonderzahlungen, die ab dem Ende des Eröffnungsmonats entstehen, nicht oder nur teilweise bezahlen, muss der/die ArbeitnehmerIn wegen der ersten nicht vollständigen Zahlung den berechtigten Austritt erklären. Wird der Austritt wegen Entgeltvorenthaltung nicht erklärt, verliert der/die ArbeitnehmerIn den Anspruch auf Insolvenz-Entgelt für das laufende Entgelt! In allen Fällen besteht nur Anspruch auf Insolvenz-Entgelt für laufende Entgelte bis zum Ende des dritten Monats nach der Ausgleichseröffnung. Wie im Konkursverfahren sind die Beendigungsansprüche bei allen Lösungen gesichert, wenn diese vor der Erfüllung des Ausgleiches erfolgen. Bezüglich bevorrechteter Forderungen, das sind solche, die der Arbeitgeber und Ausgleichsschuldner zur Gänze zu zahlen hat, gilt aber, dass der Arbeitgeber und Ausgleichsschuldner eine Erklärung abgeben muss, dass diese Ansprüche nicht erfüllt werden können. Letzten Endes führt die Begrenzung des Insolvenz-Entgelts für das laufende Entgelt nicht zu einem endgültigen Entfall der Sicherung, weil bei Nichtbezahlung der laufenden Entgelte durch den Aus-

gleichsschuldner der Anschlusskonkurs zu eröffnen ist, der wiederum die Sicherungen wie bei einem normalen Konkursverfahren auslöst.

Tipp:

Wenn der Ausgleichsschuldner und Arbeitgeber den laufenden Lohn bzw. das laufende Gehalt nicht bezahlen kann, sollten Sie sofort mit der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat Kontakt aufnehmen!

STEUERRECHT

Die Besteuerung von Nachzahlungen im Insolvenzverfahren wurde ab 1. 1. 2001 neu geregelt. An die Stelle des vorher geltenden Belastungsprozentsatzes (durchschnittlicher Steuersatz des abgelaufenen Lohnzahlungszeitraumes) trat ein pauschaler Steuersatz von 15%, der allerdings ein vorläufiger Steuersatz ist. Im Einzelnen ist bei der Berechnung wie folgt vorzugehen: -

- Steuerfrei bleiben Kostenersätze gemäß § 26 EStG 1988 (z. B. Auslagenersätze und durchlaufende Gelder, Beträge, die aus Anlass einer Dienstreise als Reisevergütungen [Fahrtkostenvergütungen, Kilometergelder] und als Tages- und Nächtigungsgelder gezahlt werden, etc.) und sonstige Bezüge gemäß § 67 Abs. 3, Abs. 6 und Abs. 8 lit. e und lit. f EStG 1988 (d. s. Abfertigungen, Pensionsabfindungen und Sozialplanzahlungen).

- Nach Ausscheiden dieser gesondert zu versteuernden Bezüge sind die auf die restlichen Bezüge entfallenden Pflichtbeiträge (die Dienstnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung) abzuziehen. Vom verbleibenden Betrag ist 1/5 als pauschale Berücksichtigung für steuerfreie Zulagen und Zuschläge oder sonstige Bezüge sowie als Abschlag für einen Progressionseffekt durch die Zusammenballung von Bezügen steuerfrei zu belassen (diese Steuerfreiheit bleibt auch bei einer allfälligen Veranlagung = Jahresausgleich erhalten). Die verbleibenden 4/5 sind als laufender Arbeitslohn mit einem vorläufigen Steuersatz von 15% zu versteuern. Bei der Auszahlung des so ermittelten Nettobetrages durch den Fonds tritt keine Änderung zum früheren Verfahren ein. Die sich aus dem Steuersatz von 15% ergebende Steuer ist jener Betrag, der das Ausmaß des Insolvenz-Entgelts gemäß § 3 Insolvenzentgeltsicherungsgesetz mindert. Der vorläufige Steuersatz oder die fiktiv berechnete Lohnsteuer von 15% ist auch jene Lohnsteuer, die im Insolvenzverfahren vom Finanzamt als Forderung hinsichtlich der durch den Fonds geleisteten Zahlungen anzumelden ist. Diese Art der Besteuerung ist sowohl im Konkursverfahren als auch im Ausgleichsverfahren anzuwenden.

Beispiel: ArbeiterIn, Monatslohn € 1.500,- brutto vom Dienstgeber nicht bezahlt bzw. vom IAG-Fonds bezahlt

| | |
|----------------------------------|------------------|
| Lohn | € 1.500,- brutto |
| Sozialversicherungsbeitrag 18,2% | € 273,- |
| Lohnsteuerbemessungsgrundlage | € 1.227,- |
| davon 1/5 steuerfrei = | € 245,40 |
| Rest = 4/5 = | € 981,60 mit |
| 15% vorläufigem Steuersatz | € 147,24 |
| vorläufiger Auszahlungsbetrag | € 1.079,76 |

Der Betrag von € 981,60 wird bei der im folgenden Kalenderjahr erfolgenden Pflichtveranlagung als zu versteuerndes Einkommen hinzugerechnet und der Betrag von € 147,24 bei der dann ermittelten Abgabenschuld (Einkommen-/Lohnsteuer) angerechnet.

Vom Insolvenz-Entgelt-Fonds ist ein Lohnzettel an das Finanzamt zur Berücksichtigung der laufenden Bezüge im Veranlagungsverfahren zu übermitteln. In dem der Auszahlung durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds nächstfolgenden Kalenderjahr ist eine Pflichtarbeitnehmerveranlagung durchzuführen. Die vom Fonds ausgezahlten Bezüge sind in das Veranlagungsverfahren einzubeziehen. Dadurch kann es zur Rückzahlung der vom Fonds in Abzug gebrachten Steuer, wenn für das gesamte steuerpflichtige Einkommen eine geringere Steuer anfällt, bzw. zu Nachzahlungen, wenn sich eine höhere Einkommensteuer ergibt, kommen. Wenn für den Anspruchszeitraum weitere Bezüge aus einer selbstständigen oder unselbstständigen Tätigkeit anfallen, so sind sämtliche Bezüge in dieser Veranlagung zusammenzurechnen, sodass sich in den meisten Fällen Nachzahlungen ergeben werden.

Die Neuregelung wird mit wenigen Ausnahmen zu einer erhöhten Besteuerung des Insolvenz-Entgelts führen. Vor allem ist darauf zu achten, dass nach Zufluss des Insolvenz-Entgelts Nachzahlungen an das Finanzamt zu leisten sein werden. Deshalb ist es empfehlenswert, bei der Auszahlung des Insolvenz-Entgelts einen Teil davon zu separieren, um von allfälligen Nachzahlungen nicht überrascht zu werden. Die Höhe der Nachzahlungen wird im Einzelfall sehr unterschiedlich sein und hängt von der Höhe des sonstigen Einkommens im Anspruchszeitraum ab.

ZEITLICHER ABLAUF

Bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens sind die aushaftenden Arbeitnehmeransprüche beim zuständigen Gericht (Konkursgericht, Ausgleichsgericht) anzumelden. Eine Anmeldepflicht – im Hinblick auf den Anspruch auf Insolvenz-Entgelt – besteht für Konkurs- und Ausgleichsforderungen. Für Masseforderungen im Konkurs bzw. bevorrechtete Forderungen im Ausgleich besteht eine solche Anmeldeverpflichtung nicht. Es handelt sich dabei um Forderungen, die vom Masseverwalter bzw. Ausgleichsschuldner zu 100% zu befriedigen sind. In der Regel sind das die laufenden Entgeltansprüche nach der Verfahrenseröffnung.

Die im Verfahren angemeldeten Konkurs- oder Ausgleichsforderungen werden vom Masse- bzw. Ausgleichsverwalter geprüft. Wenn der Masse- oder Ausgleichsverwalter diese Forderungen anerkennt, werden sie im Forderungsverzeichnis eingetragen. Im Falle einer Bestreitung dieser Forderungen besteht die Möglichkeit, dagegen eine Klage einzubringen. Gesondert hat der Masseverwalter bzw. Ausgleichsverwalter der Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH mitzuteilen, ob die Ansprüche zu Recht bestehen oder nicht.

Neben der Anmeldung im Konkurs- oder Ausgleichsverfahren hat der/die ArbeitnehmerIn einen Antrag bei der Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH binnen sechs Monaten ab Verfahrenseröffnung einzubringen. Bei Beschlüssen auf Abweisung oder Zurückweisung von Konkursanträgen läuft die 6-Monats-Frist ab Kenntnisnahme. Die Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH hat mit Bescheid über den Anspruch auf Insolvenz-Entgelt zu entscheiden. Bei einer negativen Entscheidung besteht die Möglichkeit, dagegen Klage beim zuständigen Landesgericht als Arbeits- und Sozialgericht bzw. Arbeits- und Sozialgericht Wien einzubringen.

WICHTIGE ADRESSEN FÜR DIE INSOLVENZBERATUNG:

Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen

Bahnhofplatz 3

9021 Klagenfurt

Telefon 050 477-1000

E-Mail: isa@akktn.at

Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH

Kumpfgasse 25

9020 Klagenfurt

Telefon 0463/509105-25

Landesgericht Klagenfurt

J.-W.-Dobernig-Straße 2

9020 Klagenfurt



050 477

ARBEITS- UND SOZIALRECHT **050 477-1000**
KONSUMENTENSCHUTZ **050 477-2000**
STEUERRECHT **050 477-3000**

BEZIRKE

Villach **050 477-5100**
Hermagor/Service-Center **050 477-5100**
Wolfsberg **050 477-5200**
Spittal/Drau **050 477-5300**
St.Veit/Glan **050 477-5400**
Völkermarkt **050 477-5500**
Feldkirchen **050 477-5600**

TIPPS
SERVICE
INFORMATION

Jetzt bestellen!

Der AK-Newsletter

kaernten.arbeiterkammer.at



Impressum:

Herausgeber/Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten | Bahnhofplatz 3
9021 Klagenfurt | Fotos: Gettyimages, Beck | Gestaltung: WERK1 | Druck: Kärntner Druckerei
Stand: 01/2009