

Wenn beim Arbeitgeber das Licht

Aktuelle Fälle zeigen: Trotz des sogenannten Insolvenzentgeltfonds drohen Mitarbeiter trudelnder Firmen um eine Reihe von Ansprüchen umzufallen. Wie Sie das weitgehend verhindern können, erklärt GEWINN.

VON
SUSANNE
KOWATSCHE

► **B**ravheit kann sich manchmal rächen: Einer GEWINN-Leserin wurde kürzlich ausgerichtet, am Freitag, dem 30. Jänner, um 14 Uhr bei der Geschäftsführung zu erscheinen. Dort wurde dann nicht lange gefackelt. Man müsse Personalkürzungen vornehmen, sie wäre die Nächste. Man würde ihr aber ein tolles Angebot machen: eine Einvernehmliche, damit es beim nächsten Arbeitgeber nicht so hässlich aussieht,

Der insolvente Raumausstatter INKU wurde in einem Bieterverfahren an die deutsche W&L Jordan GmbH verkauft. Von den 150 Angestellten dürfen rund 80 auch beim neuen Eigentümer weitermachen, zumindest die nächsten ein, zwei Jahre. Der Rest schaut gleich durch die Finger

ausgeht

außerdem dürfte sie das Dienstauto noch einen Monat lang nützen und gerne noch damit in die Semesterferien fahren, und man werde auch noch einen Monat lang Gehalt weiterbezahlen. Vorausgesetzt, sie unterschreibt gleich. Schockiert nahm sie an, und schließlich schien ihr das Angebot ja doch irgendwie großzügig.

Ein paar Tage später folgte dann im Zuge eines Gesprächs mit dem Betriebsrat die heftige Ernüchterung: Wie-

so sie ihn nicht informiert habe, wurde sie gefragt. Der Betriebsrat war nicht einbezogen, er hätte dem nie zugestimmt, zumindest hätte man für sie noch drei Monate Entgeltfortzahlung samt Dienstwagennutzung ausgehandelt, so wie in früheren Fällen.

Weiters erfuhr sie vom Betriebsrat noch etwas Ärgerliches. Da der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht wie vorgeschrieben von der beabsichtigten Kündigung informiert hatte, wäre die Kün-

digung an sich rechtsunwirksam gewesen. Da sie aber freiwillig einer „Eilvernehmung“ zugestimmt hat, kann sie sich darauf nicht mehr berufen.

„Drucktheorie“ hilft

Pech gehabt? Eine Chance gibt es noch, erklärt die auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwältin Alexandra Knell: „Mit der Drucktheorie kommt man auch hier heraus. Wenn man unter Zeitdruck gestellt wurde und so auf zwin- ▶

„Meist haben die Leute schon ein, zwei Monate davor kein Geld mehr bekommen“, so Klaus Schmidbauer vom Insolvenzschutzverband Wien



Foto: Lisi Gradnitzer

Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, ab mehr als 100 Beschäftigten ist die Messlatte fünf von 100, bei mehr als 600 Beschäftigten besteht die Pflicht ab 30 Mitarbeiterkündigungen), trifft es eine Anzeigepflicht beim zuständigen AMS – das sogenannte Frühwarnsystem tritt in Kraft. Diese Pflicht besteht übrigens auch bei Insolvenz.

Und genau da unterlaufen unerfahrenen Unternehmen Fehler, die geschasste Arbeitnehmer zu ihrem Vorteil nutzen können, „das ist derzeit ein Riesenthema“, so Knell. Ein typisches Beispiel: „Nach der Meldung ans AMS darf von Arbeitgeberseite 30 Tage lang keine Kündigung ausgesprochen werden. Daran halten sich aber viele

Arbeitnehmer angenehm, für die Firma unangenehm – Folge: „Die Kündigung gilt als gar nicht ausgesprochen“, so Knell. Was bedeutet, dass de facto das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt, samt aller Pflichten wie Gehalt etc. für den Arbeitgeber. Kommt er auf seinen Fehler lange nicht drauf, kann sich ein netter Anspruch für den Arbeitnehmer ergeben.

Austritt, wenn's bergab geht

Sobald es mit dem Unternehmen bergab geht und das Gehalt ausbleibt, haben die Arbeitnehmer das Recht „aus-

zutreten“. Das ist sozusagen das Gegenstück zur Entlassung, aber eben auf Arbeitnehmerseite. Bedeutet: Im Gegensatz zur Kündigung sind keine Fristen einzuhalten, man kann den Austritt unverzüglich erklären, das Arbeitsverhältnis ist sofort beendet.

Ist davor nicht einmal eine Mahnung nötig? Knell: „Prinzipiell nicht, ich darf unverzüglich austreten, sobald der Lohn nicht rechtzeitig gezahlt wird.“ Aufpassen heißt es aber in den Fällen, wo man schon früher verspätete Zahlungen toleriert hat. „Hier ist unbedingt zu raten, vor dem Austritt eine schriftliche Mahnung an den Arbeitgeber zu verfassen“, empfiehlt Knell.

Wer auf Nummer sicher gehen will, setzt dem Arbeitgeber für die ausstehende Zahlung schriftlich (!) eine etwa zehn- bis 14-tägige Nachfrist samt Austrittsdrohung, holt nach Ablauf der Frist einen Bankauszug ein und macht sich auch schlau, ob nicht etwa inzwischen über die Firma ein Konkurs- oder Ausgleichsverfahren eröffnet worden ist.

Denn auf eines muss man aufpassen: Ist bis dahin Konkurs oder Ausgleich eröffnet, ist ein Austritt aufgrund vorenthaltener Bezahlung nicht mehr möglich.

Was gebührt nach dem berechtigten Austritt? „Der Mitarbeiter ist so zu stellen, als ob der Arbeitgeber ihn gekündigt hätte, das heißt eine Kündigungsschädigung in Höhe des zustehenden Gehalts für die Dauer der Kündigungsfrist, eine Abfertigung

► gende Ansprüche verzichtet hat, kann man die Kündigung anfechten, in der Folge ist das Dienstverhältnis wieder aufrecht.“ Nachsatz: „Solche Fälle sind leider recht häufig. Korrekt wäre es vom Dienstgeber, eine Einvernehmliche anzubieten und zu sagen, überleg's dir, besprich dich erst mit dem Betriebsrat oder der Arbeiterkammer.“

Wie lange steht einem gekündigten Mitarbeiter eigentlich ein Dienstauto oder -handy rechtlich zu? „Da kommt es darauf an, ob Privatnutzung vereinbart wurde oder nicht. Wenn ja, steht es bis Ende der Kündigungsfrist zu, fordert die Firma etwa das Dienstauto doch schon früher zurück, steht einem finanzielle Entschädigung zu. Ist hingegen rein betriebliche Nutzung vereinbart, muss man es gleich retournieren, wenn es verlangt wird“, so Knell.

Mehr Glück hatte ein Kollege, der bereits Ende Dezember vermutete, auf der Abschussliste zu sein. Er meldete sich am Vormittag des 31. Dezember, als er einen Termin mit der Personalabteilung hatte, krank. Da die Firma darauf verzichtete, einen Boten mit blauem Brief zu ihm nach Hause zu schicken – schließlich wollte man ihm ja auch gleich Diensthandy, Schlüssel und Laptop abnehmen –, verschleppte sich seine Kündigung gleich bis zum nächsten Kündigungstermin.

Fehler beim Frühwarnsystem

Muss ein Unternehmen demnächst fünf Arbeitnehmer oder mehr abbauen (bei

Erste Hilfe

Erster Ansprechpartner ist neben dem Betriebsrat, so es einen gibt, immer die Arbeiterkammer Ihres Bundeslands. Hier erfahren Sie Ihre Ansprüche, Sie werden wenn nötig beim Arbeitsgericht vertreten, und im Insolvenzfall sorgt der bei jeder AK beheimatete Landes-Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA) für unentgeltliche Beratung und Berechnung Ihrer Ansprüche sowie Erledigung aller Formalitäten mit dem Insolvenzentgeltfonds (IEF).

www.arbeiterkammer.at
www.insolvenzentgelt.at



Foto: Abe Mospop – Fotolia.com

Nicht verzweifeln, die Experten der Arbeiterkammern beraten Sie über Ihre Rechte und leisten auch Hilfe bei den Formalitäten

(wenn man noch im alten System ist) sowie Urlaubsabfertigung etc.“, schildert Knell.

Geld vom Fonds

Und was, wenn schlussendlich wirklich ein Insolvenzverfahren folgt? Die gute Nachricht: Hierzulande gibt es den sogenannten Insolvenzentgeltfonds, der ausstehende Forderungen von Arbeitnehmern weitgehend ersetzt, wenn es das Unternehmen aufgrund von Insolvenz (egal, ob ein Konkurs- oder ein Ausgleichsverfahren eröffnet wurde) nicht mehr kann. „Meist haben die Leute davor schon ein, zwei Monate kein Geld bekommen. Nach Einreichung der Ansprüche an den Insolvenzentgeltfonds dauert es dann einige Zeit, bis man alle ausstehenden Leistungen gezahlt bekommt“, schildert Klaus Schmidtbauer vom Insolvenzschutzverband Wien, der bei der Arbeiterkammer Wien angesiedelt ist, die Lage. Im Durchschnitt erfolgt die erste Zahlung nach zwei bis drei Monaten.

Tipp: Betroffene wenden sich am einfachsten an die Arbeiterkammer ihres Bundeslands, dort ansässig ist jeweils ein Insolvenzschutzverband (kurz ISA), der für sie die Formalitäten zum Beantragen der ausstehenden Forderungen beim Insolvenzentgeltfonds übernimmt.

„Wir arbeiten ganz eng mit dem Fonds zusammen“, so Schmidtbauer. Auch wenn das lange Warten unangenehm ist, können sich Arbeiter, Angestellte und seit Kurzem auch freie Dienstnehmer dennoch glücklich schätzen. Der österreichische Insolvenzentgeltfonds ist im internationalen Vergleich relativ einmalig, zum anderen gibt es auch Personen, die um Ansprüche daraus umfallen: Werkvertragsnehmer und sonstige GSVG-Versicherte sowie Gesellschafter mit beherrschendem Einfluss auf die Gesellschaft.

Was wird ersetzt? Die Grundregel: laufende Ansprüche wie Löhne, Gehälter, Überstunden (übrigens immer nur die Nettoansprüche) und Sonderzahlungen, die innerhalb der letzten sechs Monate vor Insolvenzeröffnung oder Konkursabweisungsbeschluss bzw. Ende des Arbeitsverhältnisses fällig waren, eventuell Kündigungsschädigung, Urlaubersatzleistungen, Abfertigungsansprüche.

Achtung: Ältere Ansprüche wie Urlaubsansprüche oder Überstundenvergütungen werden eigens behandelt.



„Nach der Meldung ans AMS darf 30 Tage lang keine Kündigung ausgesprochen werden. Daran halten sich aber viele nicht“, kritisiert Rechtsanwältin Alexandra Knell

Schmidtbauer erklärt: „Überstunden werden z. B. nur für die letzten sechs Monate ersetzt, bei den Urlaubsansprüchen gibt es spezielle Verjährungsbestimmungen.“

Für weiter zurückliegende Überstunden und Urlaubsansprüche und auch für freiwillig höher als im Gesetz vereinbarte Abfertigungsansprüche gibt es so nur noch eine Chance, zu Geld zu kommen: „Man kann diese Forderungen bloß in Form der üblichen Konkurs- bzw. Ausgleichsquote erhalten, die im Endeffekt erzielt wird“, so Schmidtbauer.

Wichtiger Tipp überhaupt zum Schluss: Nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes unterliegt die Berechnung der Ansprüche aus dem Fonds einer speziellen „Insolvenzbesteuerung“, die eine effektive Steuer von zwölf Prozent ergibt. Die endgültige Lohnsteuer wird dann erst im Rahmen der verpflichtenden Arbeitnehmerveranlagung festgesetzt. Und daher heißt es aufpassen, warnt Schmidtbauer: „So mancher bekommt dann eine Steuernachzahlung, mit der er nicht gerechnet hat.“ Eine kleine Reserve anlegen kann da helfen!

Tipp: Nähere Informationen über die Voraussetzungen und den Umfang der Leistungen finden Sie auf www.insolvenzentgelt.at

Übernommen und aus?

Nicht nur wie kürzlich bei INKU, auch bei anderen Firmen geht es häufig so weiter: Es gibt im Konkurs ein Bieter-

verfahren, der Masseverwalter entscheidet sich für das beste Angebot, die Firma wird aufgekauft. Bei INKU hieß es, dass bloß etwa 50 Prozent des Personals erst mal unterkommen. Gehen denn da gar keine alten Rechte auf den neuen Eigentümer über?

Konkurs ist da leider die Ausnahme, denn an sich gehen ja bei Unternehmenskauf alle Rechte und Pflichten, auch gegenüber dem Personal, auf den Erwerber über. Beim Konkurs eben nicht: „Der Gedanke dahinter ist, dass es besser ist, wenn das Unternehmen weiterlebt, als wenn keiner mehr sich die Dienstnehmer leisten kann“, erklärt Rechtsanwältin Knell. Nachsatz: „Die umgekehrte Ausnahme wäre, wenn Gesamtrechtsnachfolge ausdrücklich vereinbart wurde.“

Bedeutet unterm Strich, dass die Mitarbeiter annehmen oder ablehnen können, welche Verträge ihnen der neue Eigentümer anbietet. Im Fall von INKU beispielsweise sollen auf ein, zwei Jahre befristete Arbeitsverträge angeboten worden sein. Rechtliche Handhabe dagegen haben die Mitarbeiter keine.

Schlechter noch als bisher aktive Mitarbeiter haben es übrigens pensionierte Ex-Mitarbeiter eines Konkursunternehmens, deren Ansprüche auf Betriebspension nicht an eine Pensionskasse oder Versicherung ausgelagert wurden. Denn die sind dann ein für allemal weg, ohne Chance auf Ersatz vom Insolvenzentgeltfonds (mehr dazu siehe Kasten auf Seite 172).