

Margit Mader

# Insolvenzentgeltsicherung

12

# Sozialrecht



**Sozialrecht 12**

# Insolvenzgeldsicherung

Margit Mader

# Insolvenzentgeltsicherung

**VOGB**



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

## Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: Dezember 2020

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2020 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

Sozialpolitischer Hintergrund	6
Entwicklung und Bedeutung der Insolvenzentgeltsicherung	8
Der Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA)	10
Mögliche Insolvenzverfahren	12
Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Insolvenzeröffnung	18
Anspruchsbegründende Insolvenzfälle	20
Anspruchsberechtigte Personen	22
Umfang der gesicherten Forderungen	24
Ausmaß des Insolvenz-Entgelts	28
Geltendmachung des Anspruchs	32
Erledigung und Auszahlung	36
Aufbau und Finanzierung der Insolvenzentgeltsicherung	38
Literaturhinweis	40
Zur Autorin	41

# 1 Sozialpolitischer Hintergrund

Um sich vor Zahlungsunfähigkeit eines Vertragspartners/einer Vertragspartnerin zu schützen, ist es im Wirtschaftsleben üblich, eine Ware nur gegen Eigentumsvorbehalt zu verkaufen; das heißt, die Ware geht erst mit der vollständigen Bezahlung des Rechnungsbetrages in das Eigentum des Käufers/der Käuferin über. Oder Geldinstitute gewähren ein Darlehen nur gegen entsprechende Sicherstellungen, etwa in Form einer Abtretung künftiger Gehaltsansprüche an die Bank oder durch Eintragung eines Pfandrechts auf eine Liegenschaft.

Solche Besicherungsmöglichkeiten stehen aber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin nicht zur Verfügung, wenn es darum geht, sein/ihr bereits verdientes Entgelt zu garantieren. Es war daher stets eine vordringliche Aufgabe von Arbeiterkammern und Gewerkschaften, die Sicherung des erarbeiteten Entgeltes der ArbeitnehmerInnen zu realisieren.

Für den mit der Zahlungsunfähigkeit (Insolvenz) des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin meistens verbundenen Verlust des Arbeitsplatzes war zwar durch Maßnahmen des Arbeitsmarktservice und der Arbeitslosenversicherung vorgesorgt worden, keine Garantie gab es jedoch lange Zeit für offene Lohnansprüche. Nun können aber ArbeitnehmerInnen in der Regel auf keine anderen Einkünfte als auf die aus der Verwertung ihrer Arbeitskraft zurückgreifen. Der Verlust des verdienten Entgeltes bedeutet daher zwangsläufig auch eine akute Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz.

Zwar sahen die insolvenzrechtlichen Regelungen eine Begünstigung der ArbeitnehmerInnenforderungen gegenüber den sonstigen GläubigerInnen vor, doch reichten diese Maßnahmen nicht aus, um die notwendige Existenzsicherung zu gewährleisten. In den meisten Insolvenzfällen waren überhaupt keine Mittel vorhanden.

Da die Zahl der Insolvenzverfahren ständig im Steigen begriffen war, verlangten die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen unbedingt gesetzliche Vorsorge. Sie unterbreiteten im April 1975 einen Gesetzesvorschlag, der die Einrichtung eines Ausgleichsfonds (Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds) vorsah, gespeist durch Beiträge der ArbeitgeberInnen. Die Forderungen der ArbeitnehmerInnen sollten auf den Fonds übergehen, wenn ihnen Entschädigung gewährt worden ist.

Dieses Lösungsmodell bildete die Grundlage für die folgenden Beratungen und Verhandlungen, und das am 2. Juni 1977 vom Nationalrat verabschiedete Bundesgesetz über die Sicherung der ArbeitnehmerInnenansprüche im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (**Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz – IESG**) entspricht dieser Konzeption.

Diese am 1. Jänner 1978 wirksam gewordene Insolvenzentgeltsicherung, anfangs auch als Konkursversicherung bezeichnet, stellt somit einen sehr jungen Zweig im Rahmen unseres Systems der sozialen Sicherheit dar. Sozialpolitisch erfüllt sie die Funktion, das soziale Risiko des unverschuldeten Verlustes des Arbeitsentgelts und damit der Unterhaltsmittel durch ein System der Sozialversicherung zu bewältigen. Rechtspolitisch eröffnete es die Möglichkeit zu einer umfassenden Reform des Insolvenzrechts, insbesondere wurde es möglich, den so genannten „klassenlosen Konkurs“ vorzusehen, um eine gleichmäßigere Befriedigung der GläubigerInnen zu erreichen.

# 2 Entwicklung und Bedeutung der Insolvenzentgeltsicherung

Das IESG aus dem Jahr 1977 erfuhr in der Zwischenzeit zahlreiche Änderungen und Ergänzungen (54 Novellen) und ist im Hinblick auf die ständig steigende Insolvenzentwicklung zu einem unverzichtbaren Zweig der sozialen Sicherheit geworden.

Die einschlägigen Zahlen veranschaulichen das ganz deutlich:

Jahr	Eröffnete Insolvenzen	Mangels Masse abgewiesene Konkursanträge	Gesamtinsolvenzen	Geschätzte Insolvenzverbindlichkeiten
2015	3.115	2.035	5.150	€ 2,4 Mrd.
2016	3.163	2.063	5.226	€ 2,9 Mrd.
2017	3.025	2.054	5.079	€ 1.863 Mio.
2018	2.985	1.995	4.980	€ 2.071 Mio.
2019	3.044	1.974	5.018	€ 1.697 Mio.

*Quelle: KSV*

- » Im Jahre 2018 betragen die geschätzten Insolvenzverbindlichkeiten ca. 2,1 Mio. Euro, 2019 ca. 1,7 Mio. Euro.
- » Die Zahl der von einer Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin betroffenen ArbeitnehmerInnen betrug 2018 österreichweit 19.000. Im Jahre 2019 sank die Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen auf ca 17.200.



**Auszahlungen des IEF an Insolvenz-Entgelt**

Leistungen in €

2015	175,24 Mio.
2016	202,53 Mio.
2017	159,20 Mio.
2018	166,90 Mio.
2019	167,70 Mio.

Allein in den Jahren 2015 bis 2019 wurden vom Insolvenz-Entgelt-Fonds über € 871,57 Mio. ausbezahlt.

*Quelle: IEF-Service GmbH*

# Der Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA)

Der Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA) wurde 1997 als gemeinsamer Verein von ÖGB und Arbeiterkammern gegründet und ist seit 1. 4. 1999 als bevorrechteter Gläubigerschutzverband tätig.

Mitglieder des ISA sind der ÖGB und die Kammern für Arbeiter und Angestellte in jedem Bundesland.

Der ISA unterstützt ArbeitnehmerInnen, die Mitglied der Vereinsmitglieder, somit Mitglied des ÖGB oder der Arbeiterkammern sind.

Er berät die betroffenen ArbeitnehmerInnen über die Auswirkungen der Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf das Arbeitsverhältnis, über die rechtliche Situation im Falle einer Weiterbeschäftigung im insolventen Unternehmen sowie über die Möglichkeiten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Insolvenz.

In seiner Funktion als **Gläubigerschutzverband** unterstützt der ISA das gerichtliche Insolvenzverfahren durch die Information und Koordination der Arbeitnehmergläubiger, die Beratung der Lohnverrechnung des Insolvenzverwalters/der Insolvenzverwalterin, einheitliche und standardisierte Forderungsanmeldungen der ArbeitnehmerInnenforderungen, das Bemühen, in Streitfällen rasche außergerichtliche Einigungen herbeizuführen, sowie durch die Mitwirkung in Gläubigerausschüssen.

Wenn die von einer Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin betroffenen ArbeitnehmerInnen den ISA mit ihrer Vertretung beauftragen, übernimmt der ISA die Ermittlung und Berechnung der ArbeitnehmerInnenforderungen und macht die Forderungen im gerichtlichen Insolvenzverfahren sowie im Verfahren gegenüber der IEF-Service GmbH, die den Insolvenz-Entgelt-Fonds verwaltet, geltend. Diese Vertretung erfolgt kostenlos.

Der ISA ist im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs mit der IEF-Service GmbH durch aufeinander abgestimmte EDV-Anlagen direkt verbunden und kann daher die Anträge auf Insolvenz-Entgelt auf elektronischem Weg einbringen.

Dadurch ist eine rasche und einheitliche Antragstellung gewährleistet, die bewirkt, dass die Anträge von der IEF-Service GmbH schneller und effizienter erledigt werden können.

Die Antragstellung und die Arbeitsabläufe des ISA sind somit österreichweit standardisiert und mit der IEF-Service GmbH als auszahlender Behörde abgestimmt.

Die Bearbeitungs- und Auszahlungsdauer für Anträge auf Insolvenz-Entgelt wird dadurch zu Gunsten der betroffenen ArbeitnehmerInnen maßgeblich verkürzt.

Der ISA hat im Zeitraum von 1. 1. 1999 bis 31. 12. 2019 gegenüber der IEF-Service GmbH österreichweit 508.416 von einer Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin betroffene ArbeitnehmerInnen vertreten. 98 % aller Anträge auf Insolvenz-Entgelt werden vom ISA gestellt.

In den letzten fünf Jahren wurden vom ISA österreichweit folgende Vertretungsleistungen zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen erbracht:

Jahr	Anzahl der vertretenen ArbeitnehmerInnen	Erstrittenes Insolvenz-Entgelt
2015	24.378	€ 163.077.829
2016	22.435	€ 189.556.655
2017	22.595	€ 148.366.010
2018	22.871	€ 157.222.071
2019	20.298	€ 158.948.395

Quelle: Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen

# 4 Mögliche Insolvenzverfahren

Ausgangspunkt für die Gewährung von Insolvenz-Entgelt ist grundsätzlich, dass über das Vermögen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ein Insolvenzverfahren eingeleitet wurde und der/die ArbeitnehmerIn keine oder nur mehr gekürzte Bezüge erhält.

## → Welche Insolvenzverfahren gibt es in Österreich, und wie treten sie im Zusammenhang mit der Insolvenz-Entgeltsicherung in Erscheinung?

Am 1.7.2010 trat mit dem Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2010 eine umfassende Neuregelung des Unternehmensinsolvenzrechtes in Kraft. Durch eine Reihe von Maßnahmen soll es zu einer Zurückdrängung der Konkursabweisungen mangels Masse kommen. Weiters sollen Konkursverschleppungen durch den/die SchuldnerIn verhindert und damit die Chancen für eine nachhaltige Sanierung des Unternehmens erhöht werden.

Um eine übersichtlichere Struktur des Insolvenzverfahrens zu erreichen und die Unternehmensfortführung in der Insolvenz zu erleichtern, wurde das Insolvenzverfahren neu gestaltet:

- » Die Doppelgleisigkeit zwischen Konkurs und Ausgleich wird beseitigt und ein einheitliches Insolvenzverfahren geschaffen.
- » Das Konkursverfahren bleibt erhalten, ebenso eine Sanierung durch Zwangsausgleich. Dieser wird jedoch in „Sanierungsplan“ umbenannt.
- » Das Ausgleichsverfahren wird abgeschafft und die Ausgleichsordnung aufgehoben. Stattdessen wird das Sanierungsverfahren vorgesehen.

## Konkurs

Die Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (im Konkursrecht als Gemeinschuldner bezeichnet) bedeutet, dass ihm/ihr über Antrag der GläubigerInnen **das Verfügungsrecht über sein/ihr Vermögen** und damit auch über sein/ihr Unternehmen durch Gerichtsbeschluss **entzogen wird**.

Gleichzeitig wird das Verfügungsrecht einer vom Gericht ernannten Person, dem bzw. der so genannten InsolvenzverwalterIn, treuhändig übertragen. Der/Die **InsolvenzverwalterIn** hat unter Beachtung bestehender Aus- und Absonderungsrechte (zum Beispiel Eigentumsvorbehalte, Pfandrechte) die noch vorhandenen Vermögenswerte (Konkursmasse) zu sichern und nach den in den insolvenzrechtlichen Bestimmungen festgelegten Grundsätzen zu verteilen oder die Möglichkeit einer Entschuldung mittels eines Sanierungsplanes zu prüfen und vorzubereiten.

Die Entscheidung über die Liquidierung oder Sanierung des Unternehmens wird im Rahmen der Berichtstagsatzung, die innerhalb von 90 Tagen ab Konkurseröffnung stattfinden muss, getroffen. Dieser Beschluss ist für die ArbeitnehmerInnen äußerst wichtig, da sich daraus bestimmte Auflösungsmöglichkeiten in Bezug auf das Arbeitsverhältnis ergeben können.

## **Konkursabweisung mangels hinreichendem Vermögen**

Die Abwicklung eines Insolvenzverfahrens verursacht natürlich Kosten. Darunter fallen zum Beispiel die Ausgaben in Verbindung mit dem Verkauf der vorhandenen Werte, die Entschädigung für die Arbeit des Insolvenzverwalters/der -verwalterin, die Gerichtskosten und selbstverständlich auch die Bezüge der im Betrieb vom/von der InsolvenzverwalterIn weiterbeschäftigten ArbeitnehmerInnen.

**Reicht das vorhandene Vermögen offensichtlich nicht aus, um diese Kosten abzudecken, so hat das Gericht den Konkursantrag mangels hinreichenden Vermögens von vornherein abzuweisen.**

Eine solche Abweisung der Eröffnung eines Konkursverfahrens mangels hinreichenden Vermögens stellt im insolvenzentgeltsicherungsrechtlichen Sinn einen gesonderten Anknüpfungsfall neben dem Konkursverfahren (zu dem es eben nicht kommt) dar.

# 4 Mögliche Insolvenzverfahren

## Sanierungsverfahren

Das Sanierungsverfahren kann bereits bei drohender Zahlungsunfähigkeit eröffnet werden.

Besteht die Chance, dass bei Nachlass eines Teiles der Schulden die Vermögensverhältnisse des Unternehmens saniert werden können, dann kann der/die SchuldnerIn selbst einen Insolvenzantrag stellen.

Gleichzeitig mit diesem Antrag muss er/sie einen Sanierungsplan vorlegen.

## Einfaches Sanierungsverfahren

Voraussetzung ist, dass der/die SchuldnerIn seinen/ihren InsolvenzgläubigerInnen eine **Quote von zumindest 20 %** der Forderungen, die vor Insolvenzeröffnung entstanden und fällig geworden sind, anbieten kann.

Innerhalb der ersten 60 bis 90 Tage ab Eröffnung des Sanierungsverfahrens hat das Insolvenzgericht die Sanierungsplantagsatzung anzuordnen. Während dieser Zeit darf das Unternehmen vom/von der InsolvenzverwalterIn nicht verwertet werden (Verwertungssperre).

Der Sanierungsplan muss binnen 90 Tagen von den GläubigerInnen angenommen und vom Gericht bestätigt werden. Für die Annahme ist die einfache Mehrheit der GläubigerInnen sowie der Forderungen ausreichend.

Die Quote ist binnen zwei Jahren an die GläubigerInnen auszubezahlen. Wird der Sanierungsplanvorschlag nicht binnen 90 Tagen von den GläubigerInnen angenommen, kann der/die InsolvenzverwalterIn das Unternehmen verwerten.

Die Dauer des Sanierungsverfahrens ist zeitlich nicht befristet.

Das Sanierungsverfahren ist jedoch auf **Konkursverfahren umzustellen**, wenn

- » der/die MasseverwalterIn anzeigt, dass die Insolvenzmasse nicht ausreicht, um Masseforderungen zu erfüllen,

- » der/die SchuldnerIn den Sanierungsplan zurückzieht,
- » die GläubigerInnen den Sanierungsplan ablehnen oder
- » das Gericht dem Sanierungsplan die Bestätigung versagt.

## Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung

In dieser besonderen Variante des Sanierungsverfahrens steht dem Schuldner/der Schuldnerin die Eigenverwaltung seines/ihres Vermögens unter Aufsicht eines Sanierungsverwalters/einer -verwalterin zu.

Der Schuldner bzw. die Schuldnerin ist insbesondere berechtigt, Rechtshandlungen, die zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehören, vorzunehmen.

Lediglich für Rechtshandlungen, die nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehören, ist die Genehmigung des Sanierungsverwalters/der -verwalterin erforderlich.

Voraussetzung ist, dass der/die SchuldnerIn seinen/ihren InsolvenzgläubigerInnen eine **Quote von zumindest 30 % der Forderungen**, die vor Insolvenzeröffnung entstanden und fällig geworden sind, anbieten kann. In diesem Fall spricht man von einem **qualifizierten Sanierungsplan**.

Gleichzeitig mit dem Insolvenzantrag und dem Sanierungsplan muss der/die SchuldnerIn ein genaues Verzeichnis seines/ihres Vermögens sowie einen Finanzplan vorlegen.

Das ist eine Aufstellung der voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben für die folgenden 90 Tage, aus der ersichtlich sein muss, wie die für die Fortführung des Unternehmens und die Bezahlung der Masseforderungen notwendigen Mittel aufgebracht und verwendet werden sollen.

Weiters werden Angaben darüber verlangt, wie die zur Erfüllung des Sanierungsplanes nötigen Mittel aufgebracht werden und welche Reorganisationsmaßnahmen zur Fortführung des Unternehmens getroffen werden sollen.

Eine Überprüfung des Finanzplanes sowie eine Prüfung der Erfüllbarkeit des Sanierungsplanes soll innerhalb einer kurzen Frist durch den/die SanierungsverwalterIn erfolgen.

## 4 Mögliche Insolvenzverfahren

Das Insolvenzgericht hat **innen drei Wochen** ab Eröffnung des Verfahrens eine **Tagsatzung** anzuberaumen.

Der/Die SanierungsverwalterIn hat spätestens in der Tagsatzung darüber zu berichten, ob der Finanzplan eingehalten werden kann, der Sanierungsplan aus seiner/ihrer Sicht erfüllbar erscheint bzw. ob Gründe für die Entziehung der Eigenverwaltung vorliegen, z.B. weil der/die SchuldnerIn Mitwirkungs- oder Auskunftspflichten verletzt oder den Interessen der GläubigerInnen zuwiderhandelt. Der Sanierungsplan muss binnen 90 Tagen von den GläubigerInnen angenommen und vom Gericht bestätigt werden.

Für die Annahme ist die einfache Mehrheit der GläubigerInnen sowie der Forderungen ausreichend. Die Quote ist binnen zwei Jahren an die GläubigerInnen auszubezahlen.

Wird der Sanierungsplan nicht binnen 90 Tagen von den GläubigerInnen angenommen, **ist die Eigenverwaltung zu entziehen**. Eine Verlängerung ist nicht vorgesehen. Der/Die InsolvenzverwalterIn führt das Unternehmen fort.

Die Sanierung durch den Sanierungsplan bleibt weiterhin möglich. Der/Die SchuldnerIn muss allerdings in der Lage sein, zumindest **eine Quote in der Höhe von 20% der Forderungen** binnen zwei Jahren an die GläubigerInnen zu bezahlen.

Wird der Sanierungsplan erfüllt und die Quote fristgerecht an die GläubigerInnen bezahlt, ist das Unternehmen **von diesen Verbindlichkeiten zur Gänze befreit**. Scheitert der Sanierungsplan, wird das Verfahren als **Konkursverfahren** fortgesetzt.

Zum besseren Verständnis noch eine Begriffserklärung:

Bei Massforderungen, die zu 100 Prozent abzudecken sind, handelt es sich grundsätzlich um Ansprüche gegen die Insolvenzmasse, die nach der Insolvenzeröffnung entstanden sind, wie zum Beispiel die Kosten der Insolvenzabwicklung oder die Entgeltansprüche auf Lohn bei Weiterbeschäftigung. Die übrigen Forderungen werden als Insolvenzforderungen bezeichnet und unterliegen der Quotenregelung.



## **Anordnung der Geschäftsaufsicht**

Die Anordnung der Geschäftsaufsicht kommt bei Kredit- und Versicherungsunternehmen unter der Voraussetzung, die Zahlungsunfähigkeit kann wieder behoben werden, zur Anwendung. Der Antrag auf Anordnung der Geschäftsaufsicht ist vom überschuldeten Unternehmen selbst beim zuständigen Insolvenzgericht zu stellen.

## **Ausländische Insolvenztatbestände**

Hat ein ausländisches Gericht eine Entscheidung getroffen, die nach der EU-Insolvenzverordnung oder nach der österreichischen Insolvenzordnung im Inland anerkannt wird, besteht ebenfalls Anspruch auf Insolvenz-Entgelt, sofern alle übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

# 5 Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Insolvenzeröffnung

Durch die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wird das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Das Arbeitsverhältnis bleibt mit allen Rechten und Pflichten unverändert aufrecht.

Dennoch stellt sich für die betroffenen ArbeitnehmerInnen die Frage, inwieweit es ihnen noch zumutbar ist, im Unternehmen zu bleiben. Schließlich stellt das Vorenthalten der Bezüge arbeitsrechtlich einen Austrittsgrund dar und die Einleitung eines Insolvenzverfahrens setzt letztendlich voraus, dass der/die ArbeitgeberIn zahlungsunfähig ist, auch wenn es vielleicht im konkreten Fall noch keine offenen Entgeltrückstände gibt.

Ist bereits Entgelt offen, so besteht nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens **kein Austrittsrecht** wegen Entgeltrückständen, die schon vor Insolvenzeröffnung fällig geworden sind. Dieser Austritt wäre **unwirksam**.

Wird dem/der ArbeitnehmerIn das Entgelt nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorenthalten, so ist er/sie aber **zum Austritt berechtigt** und zwar auch dann, wenn der/die InsolvenzverwalterIn die Masseunzulänglichkeit angezeigt hat.

Neben dem Austritt wegen Entgeltvorenthalt gibt es auch noch **spezielle insolvenzrechtliche Auflösungsmöglichkeiten**.

Diese knüpfen in erster Linie an das Schicksal des Unternehmens an.

Wird das Unternehmen geschlossen, hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht, innerhalb eines Monats ab öffentlicher Bekanntmachung des Beschlusses, mit dem die Schließung des Unternehmens bewilligt wird, den Austritt zu erklären.

**Aber auch der/die MasseverwalterIn hat** im Falle der Betriebsschließung **die Möglichkeit**, unter Einhaltung der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder der zulässigerweise vereinbarten kürzeren Kündigungsfristen **das Arbeitsverhältnis** unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen (Mutter-schutz, Behinderteneinstellung usw.) **zu lösen**.

Kommt es nicht unmittelbar nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu einer Schließung, ist abzuwarten, welche Beschlüsse vom Insolvenzgericht in der **Be-richtstagsatzung** getroffen werden.

- » Wird beschlossen, das Unternehmen fortzuführen, steht den ArbeitnehmerInnen **kein Austrittsrecht** zu. Der/Die MasseverwalterIn kann aber ArbeitnehmerInnen, die in einzuschränkenden Bereichen beschäftigt sind, kündigen. Die solcherart gekündigten MitarbeiterInnen haben **das Recht auszutreten**, um so ein rascheres Ende des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen.
- » Bei allen anderen Beschlüssen oder wenn kein Beschluss gefällt wird, hat der/die ArbeitnehmerIn die Möglichkeit, innerhalb eines Monats ab der Berichtstagsatzung das Arbeitsverhältnis **berechtigt vorzeitig zu lösen**, wobei als Lösungsgrund die Konkurseröffnung gilt. Auch der/die InsolvenzverwalterIn hat die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Darüber hinaus hat der/die ArbeitnehmerIn ein Austrittsrecht im vierten Monat nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, wenn bis dahin keine Berichtstagsatzung stattgefunden hat und die Fortführung des Unternehmens nicht in der Insolvenzdatei bekanntgemacht wird. Ebenso kann der/die InsolvenzverwalterIn die Kündigung aussprechen.

## Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung

Im Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung kann der/die SchuldnerIn ArbeitnehmerInnen, die in einzuschränkenden Bereichen beschäftigt sind, überdies innerhalb eines Monats nach der öffentlichen Bekanntmachung des Eröffnungsbeschlusses mit **Zustimmung des Sanierungsverwalters/der -verwalterin** kündigen, wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses das Zustandekommen oder die Erfüllbarkeit des Sanierungsplanes oder die Fortführung des Unternehmens gefährden könnte. Dem/Der gekündigten ArbeitnehmerIn steht nach Erhalt der Kündigung auch ein **Austrittsrecht** zu.

# 6 Anspruchsbegründende Insolvenzfälle

Das IESG sichert die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen gegenüber ihren ArbeitgeberInnen bei Einleitung eines Insolvenzverfahrens und in bestimmten Fällen einer sonstigen Zahlungsunfähigkeit. In allen Fällen ist aber Voraussetzung, dass ein diesbezüglicher Gerichtsbeschluss vorliegt.

Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin besteht daher bei:

- » Eröffnung eines Insolvenzverfahrens,
  - » Anordnung der Geschäftsaufsicht
- sowie bei
- » Abweisung eines Antrages auf Konkureröffnung mangels hinreichenden Vermögens.

Nun kommt es aber vor, dass die Einleitung eines Insolvenzverfahrens überhaupt nicht zustande kommt, weil zum Beispiel die Firma nicht mehr existiert oder der/ die ArbeitgeberIn untergetaucht ist oder keine Vermögenswerte mehr vorhanden sind oder der/die ArbeitgeberIn verstarb und keine Verlassenschaftsabhandlung durchgeführt wird. Um auch in diesen Fällen die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen zu sichern, bilden folgende Gerichtsbeschlüsse ebenfalls einen so genannten **Anknüpfungstatbestand** für die Zuerkennung von Leistungen aus dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds:

- » Ablehnung eines Konkureröffnungsantrages, weil die Firma nicht mehr existiert bzw. amtlich gelöscht wurde;
- » amtswegige Löschung einer Firma im Firmenbuch wegen Vermögenslosigkeit;
- » Zurückweisung des Antrages auf Konkureröffnung, weil der/die SchuldnerIn untergetaucht, also nicht greifbar ist und sich im Inland auch kein Vermögen des Schuldners/der Schuldnerin befindet;
- » Vorliegen eines Beschlusses des Verlassenschaftsgerichts, wonach über das Vermögen des/der verstorbenen Arbeitgebers/Arbeitgeberin entweder gar kein Verlassenschaftsverfahren eingeleitet wird oder das geringfügige Ver-

mögen einigen VerlassenschaftsgläubigerInnen an Zahlungen statt überlassen wird.

Einen Ersatzanspruch eigener Art gibt es weiters in Verbindung mit der Abfertigung. **Nach § 23 Abs. 2 Angestelltengesetz entfällt nämlich die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Zahlung einer Abfertigung**, wenn sich seine/ihre persönliche Wirtschaftslage derart verschlechtert hat, dass ihm/ihr die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann. In Fällen, in denen der/die ArbeitgeberIn per Gerichtsurteil zum Teil oder zur Gänze von dieser Zahlungsverpflichtung befreit wurde, kann **der/die ArbeitnehmerIn** bei Vorlage dieser gerichtlichen Entscheidung ebenfalls **einen Ersatzanspruch gegenüber dem Insolvenz-Entgelt-Fonds geltend machen**.

Ein Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld besteht auch dann, wenn eine der genannten Entscheidungen von einem ausländischen Gericht getroffen wurde, vorausgesetzt, derartige Entscheidungen werden auf Grund der EU-Insolvenzverordnung bzw. der österreichischen Konkursordnung im Inland anerkannt.

Der sozialpolitischen Zielsetzung entsprechend sichert das IESG die Entgeltansprüche aller ArbeitnehmerInnen einschließlich der Lehrlinge sowie der freien DienstnehmerInnen. Die gesetzlichen Schutzbestimmungen kommen aber nicht nur zur Anwendung, wenn das Insolvenzverfahren während des aufrechten Bestandes des Arbeitsverhältnisses eingeleitet wird. **Das IESG gilt auch für ehemalige ArbeitnehmerInnen des/der zahlungsunfähig gewordenen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, wenn zum Beispiel Abfertigungsansprüche oder Pensionsansprüche aus einer Firmenpension unbeglichen sind.**

Dem sozialen Schutzzweck entsprechend erfasst das IESG weiters HeimarbeiterInnen.

Das Insolvenz-Entgelt steht aber nicht nur den genannten Personen selbst, sondern auch ihren Hinterbliebenen und ihren RechtsnachfolgerInnen von Todes wegen (ErblInnen) zu.

Ausdrücklich ausgenommen sind hingegen alle jene Personen, **denen Unternehmerqualifikation zukommt** und denen daher **Mitverantwortung an der Zahlungsunfähigkeit** zugerechnet wird. Im Einzelnen sind dies


- » GesellschafterInnen mit beherrschendem Einfluss, unabhängig davon, ob sich der Einfluss aus eigenen oder treuhändisch verwalteten Anteilen ergibt.
- » GeschäftsführerInnen einer GmbH, wenn ihnen 25 % oder mehr der Stammanteile der GmbH gehören.
- » Vorstandsmitglieder einer AG haben keinen Anspruch auf Insolvenz-Entgelt, da sie laut Judikatur weder als ArbeitnehmerInnen im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes noch als freie Dienstnehmer anzusehen sind.


Generell nicht vom IESG erfasst sind Beschäftigte von Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden), ausländischen Vertretungsbehörden und internationalen Organisationen, soweit diesen Immunität eingeräumt wurde.


Ebenfalls keinen Anspruch auf Insolvenz-Entgelt haben WerkvertragsnehmerInnen.

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
<b>SR-1</b>	Grundbegriffe des Sozialrechts	
<b>SR-2</b>	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
<b>SR-3</b>	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
<b>SR-4</b>	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
<b>SR-5</b>	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
<b>SR-6</b>	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
<b>SR-7</b>	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
<b>SR-8</b>	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
<b>SR-9</b>	Unfallversicherung	
<b>SR-10</b>	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
<b>SR-11</b>	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
<b>SR-12</b>	Insolvenz-Entgeltsicherung	
<b>SR-13</b>	Finanzierung des Sozialstaates	
<b>SR-14</b>	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
<b>AR-1</b>	Kollektive Rechtsgestaltung	
<b>AR-2A</b>	Betriebliche Interessenvertretung	
<b>AR-2B</b>	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
<b>AR-2C</b>	Rechtstellung des Betriebsrates	
<b>AR-3</b>	Arbeitsvertrag	
<b>AR-4</b>	Arbeitszeit	
<b>AR-5</b>	Urlaubsrecht	
<b>AR-6</b>	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
<b>AR-7</b>	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
<b>AR-8A</b>	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
<b>AR-8B</b>	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
<b>AR-9</b>	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
<b>AR-10</b>	Arbeitskräfteüberlassung	
<b>AR-11</b>	Betriebsvereinbarung	
<b>AR-12</b>	Lohn(Gehalts)exekution	
<b>AR-13</b>	Berufsausbildung	
<b>AR-14</b>	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
<b>AR-15</b>	Betriebspensionsrecht I	
<b>AR-16</b>	Betriebspensionsrecht II	
<b>AR-18</b>	Abfertigung neu	
<b>AR-19</b>	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
<b>AR-21</b>	Atypische Beschäftigung	
<b>AR-22</b>	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
<b>GK-1</b>	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	<b>GK-4</b> Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
<b>GK-2</b>	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	<b>GK-5</b> Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
<b>GK-3</b>	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	<b>GK-7</b> Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		<b>GK-8</b> Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:**  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# 8 Umfang der gesicherten Forderungen

Der Schutz des IESG erfasst nicht alle Forderungen, die ein/e ArbeitnehmerIn gegenüber seinem/seiner/ihrem/ihrer ArbeitgeberIn haben kann, sondern nur solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in einem Zusammenhang stehen.

Voraussetzung für das Entstehen eines Anspruchs gegenüber dem Insolvenz-Entgelt-Fonds ist, **dass es sich um aufrechte Ansprüche handelt**, das heißt, sie müssen bereits fällig und dürfen noch nicht verjährt oder verfallen sein.

Im Einzelnen sind folgende Ansprüche vom IESG erfasst:

- » Ansprüche auf laufendes Entgelt;
- » Ansprüche auf Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration)
- » Ansprüche aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Abfertigungen, Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung);
- » Schadenersatzansprüche;
- » sonstige aus dem Arbeitsverhältnis stammende Ansprüche;
- » notwendige Verfahrenskosten, die bei der Geltendmachung der obigen Ansprüche entstehen;
- » Zinsen bis zum Eintritt des Insolvenztatbestandes.

Bei den sonstigen aus dem Arbeitsverhältnis stammenden Forderungen handelt es sich zum Beispiel um Entschädigungen für Diensterfindungen oder um Pensionen.

Unter notwendigen Kosten, die bei der Geltendmachung der Ansprüche entstehen, werden vor allem die angelaufenen Gerichtsgebühren, aber auch die Prozesskosten eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens zur Klärung des Anspruches verstanden.

Beispiele für **nicht gesicherte Ansprüche** sind:

- » freiwillige Abfertigung,
- » Kündigungsentschädigung auf Grund einer längeren, einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist.



### **Sicherungszeitraum („Sechsmonatsgrenze“) für Ansprüche vor dem Insolvenztatbestand:**

Gesichert sind Ansprüche auf Entgelt, die innerhalb von sechs Monaten vor dem Insolvenztatbestand („Stichtag“) oder sechs Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses (wenn dieses vorher geendet hat) fällig geworden und nicht verfallen oder verjährt sind.

Die Sechsmonatsgrenze gilt jedoch nicht, sofern es sich um eine Differenz zwischen kollektivvertraglicher und unterkollektivvertraglicher Entlohnung handelt.

Sind Entgeltansprüche offen, die länger als 6 Monate vor Konkurseröffnung fällig waren, so ist dieses Entgelt nur dann gesichert, wenn der/die ArbeitnehmerIn diese Ansprüche binnen sechs Monaten ab Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht hat und das Verfahren gehörig fortgesetzt wird.

Überstunden müssen ebenfalls im 6-Monatszeitraum geleistet worden und das Entgelt dafür innerhalb dieser Frist fällig geworden sein.

Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben vor Insolvenz sind seit 1. 8. 2017 ohne zeitliche Beschränkung gesichert. Die Leistung der Stunden muss nicht mehr in den letzten sechs Monaten erfolgt sein.

Anspruchsvoraussetzungen:

- » Es muss Zeitausgleich vereinbart worden sein (Gesetz, KollV, Betriebs- oder Einzelvereinbarung).
- » Die Stunden dürfen nicht verfallen oder verjährt sein.
- » Die Fälligkeit des Entgelts muss innerhalb der letzten sechs Monate vor Insolvenz oder vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses eingetreten sein.
- » Handelt es sich um ältere Stunden, muss das Entgelt dafür binnen sechs Monaten ab Fälligkeit eingeklagt worden sein.

# Umfang der gesicherten Forderungen

## 8

### **Nicht gesicherte Ansprüche:**

Beispiele für nicht gesicherte Ansprüche sind:

- » freiwillige Abfertigung,
- » Kündigungsentschädigung auf Grund einer längeren, einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist.

**Insolvenz-Entgelt gebührt auch nicht** bei Ansprüchen, die auf einer **Einzelvereinbarung** beruhen, die nach dem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder in den letzten sechs Monaten vor Insolvenz abgeschlossen wurde, soweit die darin vereinbarten Ansprüche über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Ausmaß oder die betriebsübliche Entlohnung hinausgehen, und die höhere Entlohnung sachlich nicht gerechtfertigt ist.

Mit dieser Bestimmung soll vor allem verhindert werden, dass vor der Insolvenz noch Entgeltansprüche (etwa überhöhte Bezüge) gleichsam zu Lasten des Insolvenz-Entgelt-Fonds vereinbart werden.

Weiters darf es sich nicht um Ansprüche handeln, die durch eine anfechtbare Rechtshandlung erworben wurden.

Anspruch auf Insolvenz-Entgelt besteht auch dann nicht, wenn der/die Anspruchsberechtigte in Zusammenhang mit der Insolvenz wegen schweren oder gewerbsmäßigen Betrugs, Vorenthalten von Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung, organisierter Schwarzarbeit, betrügerischer Krida oder wegen Schädigung oder Begünstigung von GläubigerInnen verurteilt wird.

Gebührt Kündigungsentschädigung für einen Zeitraum, der drei Monate übersteigt, so muss sich der/die ArbeitnehmerIn jenen Betrag anrechnen lassen, den er/sie sich auf Grund des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

→ **Beachte:**

Handelt es sich um Ansprüche, die im Rahmen des gerichtlichen Insolvenzverfahrens angemeldet werden können, dann besteht der Anspruch auf Insolvenz-Entgelt nur, wenn eine Anmeldung erfolgt ist. Eine solche Anmeldepflicht besteht nur für Insolvenzforderungen, nicht aber für Massenforderungen, allerdings sind diese gegenüber dem/der InsolvenzverwalterIn geltend zu machen.

Mit der Anmeldung soll der Regressanspruch des Insolvenz-Entgelt -Fonds gesichert werden, da mit der Zuerkennung und Auszahlung von Insolvenzentgelt an den/die ArbeitnehmerIn die entschädigten Entgeltansprüche auf den Fonds übergehen.

Weiters unterliegt das entschädigungsfähige Entgelt einer betragsmäßigen Begrenzung. **So darf der pro Monat zu ersetzende Betrag die doppelte Höchstbeitragsgrundlage zur gesetzlichen Sozialversicherung nicht überschreiten.** Hinsichtlich Abfertigungsansprüchen wurde festgelegt, dass diese bis zur einfachen Höchstbeitragsgrundlage zur Gänze erstattet werden und der übersteigende Teil nur zur Hälfte bis maximal zur zweifachen Höchstbeitragsgrundlage.



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat einen Monatslohn von € 6.000,- brutto. Bei der bestehenden Höchstbeitragsgrundlage von € 5.370,- (2020) ergeben sich folgende gesicherte Entgeltansprüche:

- » laufender Bezug monatlich bis € 6.000,-
- » beim Abfertigungsanspruch „alt“ auf Basis € 6.000,- monatlich (ein Monatsentgelt Abfertigung:  $6.000,- \times 14 / 12 = 7.000,-$ ) ist nur ein Betrag von € 6.185,- (100 % von € 5.370,- und 50 % von € 1.630,- monatlicher Berechnungsgrundlage) pro Monatsentgelt Abfertigung gesichert; der übersteigende Betrag von 815,- kann vom Arbeitnehmer nur im Insolvenzverfahren weiterverfolgt werden.

# Ausmaß des 9 Insolvenz-Entgelts

## Hinsichtlich der einzelnen Entgeltforderungen ergibt sich folgendes Ausmaß:

Für **Ansprüche auf laufendes Entgelt** gebührt Insolvenz-Entgelt, sofern sie vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden und noch nicht verjährt oder verfallen sind. Für laufendes Entgelt, das länger als 6 Monate zurückliegt, muss vor Insolvenzeröffnung und binnen 6 Monaten ab Fälligkeit die Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht worden sein.

Wird das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens (Stichtag) fortgesetzt, so gebührt laufendes Entgelt nur bis zur Berichtstagsatzung. Für darüber hinausgehende Ansprüche haftet die Masse.

Ist das Arbeitsverhältnis bereits vor der Berichtstagsatzung gelöst worden, gebührt Insolvenz-Entgelt bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses.

Findet keine Berichtstagsatzung statt, gebührt Insolvenz-Entgelt bis zum Ende des dritten Monats, das auf den Stichtag (Insolvenzeröffnung) folgt. Wird bei der Berichtstagsatzung kein Beschluss auf Fortführung des Unternehmens gefasst und wird das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats ab der Berichtstagsatzung aufgelöst, gebührt Insolvenz-Entgelt bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses.

Wird bei der Berichtstagsatzung der Beschluss gefasst, dass das Unternehmen fortgeführt wird, so sind die ArbeitnehmerInnen durch die Ausfallhaftung bis zur Aufhebung des Insolvenzverfahrens weiter geschützt.

Diese **Ausfallhaftung kommt dann zu tragen**, wenn der/die InsolvenzverwalterIn **das laufende Entgelt nicht mehr bezahlen kann**; der/die ArbeitnehmerIn **muss** jedoch bei der **ersten Nichtbezahlung** des laufenden Entgeltes unverzüglich das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund **berechtigt vorzeitig auflösen**. Weiters benötigt der/die ArbeitnehmerIn vom/von der InsolvenzverwalterIn eine **Bestätigung**, dass das geforderte **Entgelt nicht mehr bezahlt werden kann**. Wenn der/die ArbeitnehmerIn nicht oder erst viel später das Entgelt einfordert und anschließend austritt, so sind die laufenden Ansprüche nur in dem Ausmaß gesichert, in dem sie entstanden wären, wenn der Arbeitnehmer bei der ersten nicht erfolgten Zahlung ausgetreten wäre. Es wird also bei

der Beurteilung des gesicherten Entgelts ein hypothetischer Austritt zugrunde gelegt.



Beispiel:

*Insolvenzeröffnung 15. 7. 2020, Berichtstagsatzung 20. 9. 2020*

*Laufendes Entgelt bis 20. 9. 2020: unbedingte Sicherung nach IESG*

*Laufendes Entgelt ab 21. 9. 2020: bis zur Verfahrensaufhebung als Ausfallhaftung, danach keine IESG-Sicherung mehr.*

**Entgeltansprüche aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sind unter den gleichen Bedingungen gedeckt. Der Anspruch auf Insolvenz-Entgelt für Abfertigung, Urlaubsersatzleistung und für Kündigungsentschädigung ist aber auch dann gegeben, wenn zwar das Arbeitsverhältnis über die Berichtstagsatzung hinaus andauert, die Auflösungserklärung jedoch noch innerhalb des geschützten Zeitraumes erfolgt.

Auch bei den Beendigungsansprüchen gibt es die Ausfallhaftung. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie beim laufenden Entgelt mit der Ausnahme, dass das Arbeitsverhältnis im Gegensatz zum laufenden Entgelt nicht sofort gelöst werden muss.

Ansprüche auf Abfertigung „alt“, die sich gegen den/die ArbeitgeberIn richten, sind nur insoweit gedeckt, als es sich um gesetzliche Ansprüche handelt. Eine einzelvertragliche Anrechnung von Vordienstzeiten wird nur dann berücksichtigt, wenn sie länger als sechs Monate vor Eintritt des Insolvenzfalles vereinbart wurde und der vereinbarten Vordienstzeit echte Dienstzeiten zugrunde liegen, die vom/von der früheren ArbeitgeberIn nachweislich nicht abgefertigt wurden.

Dem/Der Anspruchsberechtigten gebühren auch **Verzugszinsen** für die fälligen Forderungen gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, und zwar gerechnet vom Tag der Fälligkeit bis zur Insolvenzeröffnung.

Besteht bereits ein Anspruch auf Bezahlung von **Ruhegenüssen**, so wird dieser durch Abschlagszahlungen abgegolten, soweit es sich um die Zeit nach dem Stichtag handelt.

# Ausmaß des 9 Insolvenz-Entgelts

Handelt es sich um eine Pension nach dem Betriebspensionsgesetz, beträgt die Abgeltung 24 Monatsbeträge, in allen anderen Fällen 12 Monatsbeträge.

Die Abgeltung von **Pensionsanwartschaften** erfolgt ebenfalls in Höhe von 24 Monatsbeträgen.

Diese Regelung wurde mit der IESG-Novelle 2015 um folgende Bestimmung ergänzt:

Wenn dadurch die auf Grund der Richtlinie 2008/94/EG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zwingend gebotene Mindestabsicherung nicht gewährleistet ist, gebührt als Insolvenz-Entgelt zumindest die Hälfte des Barwerts des Anspruchs auf eine Pension aus einer direkten Leistungszusage des Arbeitgebers oder die Hälfte des Unverfallbarkeitsbetrages bzw des Abfindungsbetrages nach einem erfolgten Betriebsübergang.

Diese Gesetzesänderung erfolgte in Umsetzung der Europäischen Insolvenzrichtlinie bzw der dazu ergangenen Judikatur des EuGH.

Unbeglichene Ansprüche auf Ruhegenuss aus der Zeit vor der Insolvenzeröffnung sind hingegen voll abzugelten, soweit nicht Verjährung eingetreten ist.

Hatte der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf **Sachleistungen**, sind diese nach den Richtlinien der Finanzlandesdirektion für die Bewertung von Sachbezügen zu veranschlagen.

## → **Beachte:**

Insolvenz-Entgelt gebührt als Nettolohnanspruch, also in der Höhe der geltend gemachten gesicherten Ansprüche, vermindert um die gesetzlichen Abzüge (Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer).

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



## WIRTSCHAFT

<b>WI-1</b>	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
<b>WI-2</b>	Konjunktur
<b>WI-3</b>	Wachstum
<b>WI-4</b>	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
<b>WI-5</b>	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
<b>WI-6</b>	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
<b>WI-7</b>	Der öffentliche Sektor (Teil 1) – in Vorbereitung
<b>WI-8</b>	Der öffentliche Sektor (Teil 2) – in Vorbereitung
<b>WI-9</b>	Investition
<b>WI-10</b>	Internationaler Handel und Handelspolitik
<b>WI-12</b>	Steuerpolitik
<b>WI-13</b>	Bilanzanalyse
<b>WI-14</b>	Der Jahresabschluss
<b>WI-16</b>	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

## POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

<b>PZG-1A</b>	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
<b>PZG-1B</b>	Sozialdemokratie seit 1945
<b>PZG-2</b>	Christliche Soziallehre
<b>PZG-4</b>	Liberalismus/Neoliberalismus
<b>PZG-6</b>	Rechtsextremismus
<b>PZG-7</b>	Faschismus
<b>PZG-8</b>	Staat und Verfassung
<b>PZG-9</b>	Finanzmärkte
<b>PZG-10</b>	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
<b>PZG-11</b>	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
<b>PZG-12</b>	Wege in den großen Krieg
<b>PZG-14</b>	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

## SOZIALE KOMPETENZ

<b>SK-1</b>	Grundlagen der Kommunikation	<b>SK-6</b>	Beraten
<b>SK-2</b>	Frei reden	<b>SK-7</b>	Teamarbeit
<b>SK-3</b>	NLP	<b>SK-8</b>	Führen im Betriebsrat
<b>SK-4</b>	Konfliktmanagement	<b>SK-9</b>	Verhandeln
<b>SK-5</b>	Moderation	<b>SK-10</b>	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# 10 Geltendmachung des Anspruchs

Um in den Genuss von Insolvenz-Entgelt zu kommen, muss der/die betroffene ArbeitnehmerIn einen **Antrag bei der IEF-Service GmbH** einbringen.

Zuständig zur Erledigung des Antrages ist jene Geschäftsstelle der IEF-Service GmbH, in deren Sprengel das Gericht seinen Sitz hat, welches das Insolvenzverfahren eröffnet bzw. die sonst geforderten Beschlüsse gefasst hat. Bei Verlassenschaftsangelegenheiten orientiert sich die Zuständigkeit der IEF-Service GmbH nach dem dem Bezirksgericht übergeordneten Gericht.

Handelt es sich um insolvenzrechtliche Entscheidungen eines ausländischen Gerichts, die auch in Österreich Rechtswirkungen erzeugen – also nach dem IESG Berücksichtigung finden –, dann ist die IEF-Service GmbH in Wien zuständig.

Die Geschäftsstellen der IEF-Service GmbH sind grundsätzlich am Sitz der Landeshauptstadt eingerichtet.

Unabhängig von der Zuständigkeit zur Erledigung kann der Antrag auf Insolvenz-Entgelt bei jeder Geschäftsstelle eingebracht werden, die diesen an die zuständige Geschäftsstelle weiterleitet. Der Antrag auf Insolvenz-Entgelt kann aber auch gemeinsam mit der Forderungsanmeldung beim Insolvenzgericht eingebracht werden und ist damit als an die IEF-Service GmbH gerichtet zu werten (das Gericht hat den Antrag von Amts wegen weiterzuleiten).

Um den Anspruch nicht zu verlieren, muss der Antrag auf Insolvenz-Entgelt **binnen sechs Monaten** ab

- » Eröffnung des Insolvenzverfahrens bzw.
- » Kenntnis des sonst geforderten Gerichtsbeschlusses eingebracht werden.

Endet das Arbeitsverhältnis nach der Insolvenzeröffnung, so beginnt die Frist mit Ende des Arbeitsverhältnisses neu zu laufen.

Als **Einbringungsdatum** gilt im Falle der Übersendung des Antrages das Datum des Poststempels bzw. bei persönlicher Abgabe das Eingangsdatum bei der IEF-Service GmbH bzw. beim Gericht.



Wird die Antragsfrist versäumt, kann die **IEF-Service GmbH bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe von den Rechtsfolgen der Fristversäumnis absehen**. Solche Gründe liegen zum Beispiel vor, wenn dem/der ArbeitnehmerIn billigerweise die Kenntnis der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zugemutet werden kann (der Betrieb, in dem er/sie arbeitete, liegt zum Beispiel in Tirol, der Sitz des Unternehmens und damit die Gerichtszuständigkeit ist aber in Wien) oder ihm/ihr die betragsmäßige Angabe seiner/ihrer Ansprüche nicht rechtzeitig möglich war.

**Eine Nachsicht ist** allerdings dann **nicht mehr möglich, wenn** seit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bzw. dem sonst geforderten Gerichtsbeschluss **mehr als drei Jahre vergangen sind**.

Der Antrag ist **schriftlich** unter Verwendung des dafür vorgesehenen Formulars (siehe Seite 16) zu stellen. Der/Die Anspruchsberechtigte kann den Antrag selbst einbringen, er/sie kann sich aber auch durch eine bevollmächtigte Person vertreten lassen. Die dabei notwendige Vollmacht ist gebührenfrei, wenn sie auf eine Vertretung der Ansprüche nach dem IESG lautet.

Eine solche Vertretung erfolgt in der Regel durch die Gewerkschaft, die Arbeiterkammer oder den Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen, aber es kann auch der Betriebsrat diese Aufgabe wahrnehmen.

Wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet wurde und es sich beim gesicherten Anspruch um eine Insolvenzforderung handelt, dann sind dem Antrag eine mit dem gerichtlichen Eingangsvermerk versehene **Forderungsanmeldung sowie Abschriften der den Anspruch begründenden Urkunden** beizuschließen.

Bei Masse- und bevorrechteten Forderungen ist die Geltendmachung beim/bei der InsolvenzverwalterIn nachzuweisen.

**Der Antrag hat die Höhe der geltend gemachten Forderungen und die Tatsachen zu enthalten, auf die sie sich gründen.**

# 10 Geltendmachung des Anspruchs

Wenn es auch in der Praxis Schwierigkeiten bereitet, so soll doch getrachtet werden, die genauen Nettobeträge der geltend gemachten Ansprüche zu ermitteln, um unnötige Verzögerungen bei der Erledigung zu vermeiden.

Zum Nachweis der geltend gemachten Ansprüche ist nicht nur der Antrag in allen Punkten vollständig auszufüllen, sondern sind unter anderem auch nachstehende **Unterlagen beizuschließen**:

- » gerichtliche Forderungsanmeldung oder Gerichtsbeschluss auf Abweisung des Insolvenzantrages;
- » Lohnunterlagen, zum Beispiel Lohnstreifen, Lohnzettel, Lohnkontoauszüge;
- » Arbeitsvertrag oder Dienstzettel;
- » Kündigungsschreiben, Austrittserklärung;
- » Gerichtsurteil, wenn vorher ein Arbeitsgerichtsprozess geführt wurde;
- » Vergleichsausfertigungen bei einem gerichtlichen Vergleich oder Klagschriften;
- » Urkunden über Pfändung, Verpfändung oder Übertragung der offenen Forderungen (Exekutionsbeschlüsse, Zessionsverträge);
- » Pensionsverträge bei vereinbarter Firmenpension;
- » Einantwortungsurkunden bei Hinterbliebenen;
- » Vollmacht bei Vertretung des/der Antragsberechtigten.

# VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

## UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

## SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

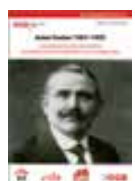


Die Skripten gibt es hier zum Download:



[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

Leseempfehlung:  
Reihe Zeitgeschichte und Politik



# 11 Erledigung und Auszahlung

**Die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen hat die IEF-Service GmbH durchzuführen.** Wurde ein Antrag gestellt, der nicht vollständig ist (Fehlen von Unterlagen, ungenaue Lohnangaben), ist er zur Wahrung der Antragsfrist mit einem Eingangsdatum zu versehen – um einen Anspruchsverlust wegen Fristüberschreitung zu vermeiden – und dem/der EinreicherIn unter Setzung einer Nachfrist zur Ergänzung zurückzugeben.

Im Zuge der Bearbeitung ist ein Forderungsverzeichnis anzulegen und dieses dem/der MasseverwalterIn oder SanierungsverwalterIn bzw. dem/der ArbeitgeberIn (AusgleichsverwalterIn) mit der Aufforderung zu übermitteln, binnen 14 Tagen ab Zustellung zu jeder Forderung eine Erklärung abzugeben. Es ist auch die Richtigkeit der Bezüge in Höhe des Nettoanspruchs anzugeben.

**Bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe** hat die IEF-Service GmbH besonders rasch zu entscheiden. Berücksichtigungswürdige Gründe liegen insbesondere dann vor, wenn der/die Anspruchsberechtigte glaubhaft macht, dass er/sie sich in einer die Existenz gefährdenden Situation befindet und die Deckung des Lebensunterhaltes in anderer zumutbarer Weise nicht gewährleistet ist. Das wird insbesondere dann der Fall sein, wenn der/die ArbeitnehmerIn bei aufrechtem Arbeitsverhältnis schon längere Zeit kein Entgelt erhalten hat. Die Erledigung des Antrags auf Insolvenz-Entgelt hat durch schriftlichen Bescheid zu erfolgen. Das gilt sowohl für den Fall der Zuerkennung als auch der teilweisen oder gänzlichen Ablehnung der geltend gemachten Ansprüche.

**Gleichzeitig mit der Erlassung des Bescheides hat die IEF-Service GmbH die Auszahlung des Insolvenz-Entgelts zu veranlassen.** Die Überweisung erfolgt direkt auf ein Konto des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.

Eine **Bescheidabschrift** erhält auch der/die InsolvenzverwalterIn bzw. der/die ArbeitgeberIn, da die Forderung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gegen ihn/sie auf den Insolvenz-Entgelt -Fonds übergegangen ist.

Der Anspruch auf Insolvenz-Entgelt ist in gleicher Weise wie der gesicherte Anspruch pfändbar, verpfändbar und übertragbar, allerdings mit den nach der Exekutionsordnung vorgesehenen Beschränkungen.

Stellt sich nachträglich heraus, dass die Zuerkennung gesetzlich nicht begründet war, weil zum Beispiel der/die ArbeitnehmerIn gar keinen Lohnausfall erlitten hat, ist die Zuerkennung zu widerrufen und die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Das geleistete Insolvenz-Entgelt ist weiters zurückzufordern, wenn der/die LeistungsempfängerIn den Bezug

- » durch unwahre Angaben oder
- » Verschweigung maßgeblicher Tatsachen
- » herbeigeführt hat oder
- » wenn er/sie erkennen musste, dass die Zahlung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.

Gegen den Bescheid der IEF-Service GmbH **ist die Klage beim Arbeits- und Sozialgericht möglich**. Diese ist innerhalb von vier Wochen nach Zustellung des Bescheides einzubringen, der Instanzenzug reicht bis zum Obersten Gerichtshof.

Um unnötige Verfahrensverzögerungen hintanzuhalten, sind alle Behörden, Ämter, Sozialversicherungsanstalten und gesetzlichen Interessenvertretungen zur Amtshilfe verpflichtet. Weiters wurde den ArbeitgeberInnen, MasseverwalterInnen, LohnverrechnerInnen und dgl. Personen eine Auskunftspflicht auferlegt. ArbeitgeberInnen, die wissentlich unwahre Angaben machen, Erklärungen verweigern oder ihrer Auskunftspflicht nicht nachkommen, begehen, sofern die Tat nicht mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungsübertretung.

Der Strafraumen reicht hierbei von € 365,- bis € 1.455,-.

# Aufbau und Finanzierung der Insolvenzentgeltsicherung

## 12

Die Insolvenzentgeltsicherung stellt den jüngsten Versicherungszweig im Rahmen der staatlichen Maßnahmen zur sozialen Sicherheit dar. Sie ist eine eigenständige gesetzliche Sozialversicherung, es liegt Versicherungspflicht vor; es besteht ein Rechtsanspruch auf die Leistungen, und es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Arbeitsverhältnis und Versicherungsverhältnis.

In ihrem Aufbau **gleicht** sie **der Arbeitslosenversicherung**. Sie ist eine Einheitsversicherung, die von der IEF-Service GmbH durchgeführt wird. Die Unterschiede gegenüber der Arbeitslosenversicherung liegen vor allem **in der Finanzierung**.

- » Zur Bestreitung des Leistungs- und Verwaltungsaufwandes nach dem IESG wurde ein mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteter Fonds eingerichtet.
- » Nehmen in der Arbeitslosenversicherung die anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen an der Mittelaufbringung teil, so sind die für eine ausgeglichene Bilanz des Insolvenz-Entgelt-Fonds notwendigen Beiträge ausschließlich von den ArbeitgeberInnen zu tragen (Verursacherprinzip).
- » Erfolgt die Vorfinanzierung der Arbeitslosenversicherung aus Bundesmitteln, so wurde zur Finanzierung der Insolvenzentgeltsicherung dem Fonds das Recht eingeräumt, bei Bedarf die notwendigen Mittel durch Darlehen auf dem Kapitalmarkt zu beschaffen.

Die Finanzierung des Insolvenz-Entgeltes erfolgt durch

- » ArbeitgeberInnenbeitrag in Form eines Zuschlages zum Beitrag zur Arbeitslosenversicherung,
- » Mittel, die dem Fonds aus der Erfüllung der übergegangenen Ansprüche zufließen,
- » Zinsen aus dem Geldverkehr,
- » nach dem IESG verhängte Geldstrafen.

Die Höhe dieses ArbeitgeberInnenbeitrages hat der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festzusetzen, **er betrug seit dem Jahr 2016 0,35 % der für die Arbeitslosenversicherung geltenden Beitragsgrundlage und wurde mit 1.1.2020 auf 0,20 % gesenkt.**

Dieser ArbeitgeberInnenbeitrag wird – wie der Arbeitslosenversicherungsbeitrag – von den zuständigen Krankenversicherungsträgern eingehoben und an den Insolvenz-Entgelt-Fonds abgeführt.

Wie bei allen Systemen der sozialen Sicherheit kommen auch bei der Insolvenzentgeltsicherung den gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen Mitwirkungsbefugnisse zu. So sind sie anzuhören

- » vor Erlassung der Verordnung über die Höhe oder Änderung des ArbeitgeberInnenbeitrages,
- » vor Erstellung des Voranschlages, des Rechnungsabschlusses und des Geschäftsberichts des Insolvenz-Entgelt-Fonds,
- » vor Erlassung von Durchführungsrichtlinien grundsätzlicher Art.

# Literaturhinweis

LIEBEG, INSOLVENZENTGELTSICHERUNGSGESETZ, WIEN 2007

HAUSER/HÖBART/HOFFMANN, UNTERNEHMENSKRISE, WIEN 2019

REISSNER, ARBEITSVERHÄLTNIS UND INSOLVENZ, WIEN 2018



# Zur Autorin

## **Mag. Margit Mader**

Referentin der Arbeiterkammer Wien

seit 1995 im Bereich Insolvenzrecht und Insolvenz-Entgeltsicherung tätig und  
Autorin zahlreicher fachspezifischer Artikel in INFAS und DRdA

