

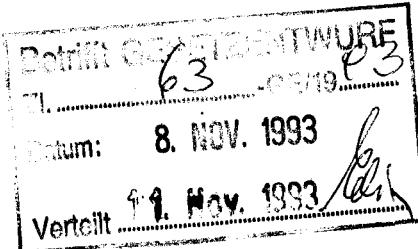
25/SN-322/ME
von 2

aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte

Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22
A-1041 Wien, Postfach 534
(0222) 501 65

Ihr Zeichen

-

Unser Zeichen

AM-1411

Bearbeiter/in

Dr Mlinek

DW 2555

FAX 2230

Datum

3.11.1993

Betreff:

Insolvenzrechtsänderungsgesetz 1993 - IRÄG

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Mag Heinz Vogler



Der Direktor:

iA

Mag Karl Dirschmied

Beilagen

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen
37.006/121-3/93

Unser Zeichen
AM/DÜ/1411

Bearbeiter/in
Wallner

DW 2555
FAX 2230

Datum
20.10.93

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Anfechtungsordnung, die Ausgleichsordnung, das Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, das Handelsgesetzbuch, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und die Konkursordnung geändert werden (Insolvenzrechtsänderungsgesetz 1993 - IRÄG 1993)

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte erlaubt sich, zum obigen Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen.

Vorausgeschickt wird, daß seitens der Bundesarbeitskammer die mit dem vorliegenden Entwurf verfolgten Ziele,

- die Verbesserung der Insolvenz-Früherkennung und
- die Erleichterung der Unternehmensfortführung im Insolvenzfall

grundsätzlich unterstützt werden. Für die Bundesarbeitskammer ist bei der Beurteilung des Entwurfes und dessen einzelner Bestimmungen aber maßgeblich, daß die vorgenommenen Neuerungen nicht zulasten der Arbeitnehmergläubiger gehen und daß deren

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534,  (0222) 501 65

2. Blatt

sozialpolitisch notwendige Absicherung durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz jedenfalls gewahrt bleibt.

Aus dieser Sichtweise folgt, daß die vorgesehenen Änderungen im Insolvenzrecht und im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz vor allem hinsichtlich des außerordentlichen Beendigungsrechts, der Klassifikation der Arbeitnehmeransprüche, der Fristverlängerung im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz für nicht zu berücksichtigende Einzelvereinbarungen, und der eingeschränkten Bindung an Gerichtsentscheidungen noch einiger wesentlicher Modifikationen bzw ergänzender Regelungen bedürfen, um die Zustimmung der Bundesarbeitskammer zu finden.

Außerdem geht die Bundesarbeitskammer davon aus, daß auch die auf die Insolvenzfrüherkennung bzw -vorbeugung abgestellten Regelungen noch nicht als abschließende Lösung zu betrachten sind, sondern daß in den nachfolgenden Arbeitsgruppen über offengebliebene Änderungswünsche zu diesem Schwerpunkt die gegenüber dem vorliegenden Gesetzesentwurf weitergehenden Forderungen der Bundesarbeitskammer (siehe dazu auch unten) beraten werden.

Im einzelnen ergeht zu den vorgesehenen Änderungen folgende Stellungnahme.

Zu Art 1 und Art 6 Zi 3 (§ 28 KO)

Die hier geplanten Begriffsänderungen bei gleichzeitiger Beibehaltung des Wortlautes des § 30 KO zielen laut EB vor allem auf eine abgeschwächte Auslegung der Anfechtungsbestimmungen des § 30 KO ab, weil die Anfechtungsbefugnis von Zahlungen unter anderem an Arbeitnehmer und Sozialversicherungsträger in ihrer derzeitigen Gestaltung als zu weitgehend angesehen wird. Dem ist aus Sicht der Bundesarbeitskammer zuzustimmen. Vor allem bei Entgeltzahlungen sowie bei der Befriedigung von Beendigungsansprüchen an Arbeitnehmer vor dem Vorliegen eines Insolvenzstatbestandes sind in letzter Zeit zunehmend Anfechtungen durch den Masseverwalter bei nachfolgender Konkursöffnung mit der Begründung erfolgt, der Arbeitnehmer hätte die (laut ex post - Beurteilung durch den Masseverwalter) damals angeblich schon bestandene Zahlungs-

unfähigkeit des Arbeitgebers erkennen müssen. Dieser, lediglich die Rechtsunsicherheit fördernde Zustand (soll der Arbeitnehmer vor jeder Zahlung durch den Arbeitgeber dessen Bonität ermitteln?), muß zweifellos behoben werden, wobei **in den EB die diesbezügliche Regelungsabsicht des Gesetzgebers ähnlich klar wie hinsichtlich der Sozialversicherungsträger herausgearbeitet werden müßte.**

Im übrigen ist aber zu beachten, daß § 30 KO nicht nur den Anfechtungstatbestand der Befriedigung, sondern auch jenen der Sicherstellung mit gleichen Tatbestandsmerkmalen enthält. Durch die Auslegungsänderung des § 30 KO könnte, nachdem die Sicherstellung zu wesentlichen Elementen der Bankgeschäfte gehört, gerade auch die Sorgfaltspflicht der Banken verringert bzw. Besicherungsgeschäfte noch mehr der Anfechtung entzogen werden, als dies bereits jetzt der Fall ist. Die Bundesarbeitskammer bekennt sich zwar ausdrücklich dazu, daß die Einräumung von Sanierungskrediten nicht zu einem unabwägbaren Risiko für die Banken führen soll, vertritt aber die Auffassung, daß, nachdem nicht jeder Bankkredit dem Sanierungszweck dient, eine generelle Anfechtungsbegründung der Banken nicht zweckmäßig ist.

Die Diskussion der Anfechtungsbestimmungen wird daher seitens der Bundesarbeitskammer mit der vorgesehenen Novelle nicht als abgeschlossen betrachtet, sondern soll ein Gegenstand der vom Bundesminister für Justiz eingesetzten Arbeitsgruppe sein.

Zu Art 2 (Änderung der Ausgleichsordnung)

Die vorgesehenen Änderungen der AO haben zunächst zum Ziel, durch eine Verlängerung der Fristen der **§ 4 Abs 3 sowie 90 Abs 1 Z 3** die in der Praxis im Ausgleichs- und im Vorverfahren auftretenden Probleme der Zeitknappheit zu entschärfen. Dagegen besteht kein Einwand.

Nicht für zweckmäßig erachtet wird die mit der Änderung zu **§ 12 Abs 1** vorgesehene Aufhebung der gesonderten Behandlung öffentlicher Abgaben im Insolvenzverfahren, weil - wirtschaftlich betrachtet - ja nicht der insolvente Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer hinsichtlich der Lohnsteuer der Steuerdestinar ist und ferner, weil das übergeord-

nete öffentliche Interesse an einem funktionsfähigen Sozialversicherungswesen entsprechend vorrangig zu gewichten ist. Diese Einschätzung gilt auch hinsichtlich der analog geplanten Änderung des § 12 Abs 1 KO (Art 6 Zi 1 des Entwurfes).

Zu den Änderungen der §§ 20 b, 20 c und 23 AO ist folgendes anzumerken. Das außerordentliche Beendigungsrecht der AO wurde mit dem Ziel geschaffen, durch Rückstufung der Arbeitnehmer-Forderungen **bei gleichzeitiger Deckung durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz** eine Entlastung des Betriebs zu erreichen, mit dem Ziel, diesen fortführungsfähig zu machen. In der Praxis hat sich allerdings erwiesen, daß in der Regel völlig ungeachtet einer Fortführungsabsicht oder -möglichkeit dieses Kündigungsrecht beansprucht wurde. Es wird daher **ausdrücklich begrüßt**, daß den Gerichten auch die künftig vorgesehene Einvernahme der Vertragsgegner (Arbeitnehmer) und durch eine entsprechende Publikationspflicht diesen gegenüber, eine verbesserte Möglichkeit der Prüfung und der Bedachtnahme auch auf die Interessen der Arbeitnehmer eingeräumt wird, wobei vor allem die Einschränkung der Ermächtigung auf stillzulegende bzw einzuschränkende Betriebsteile unterstützt wird. Um der genannten Zielrichtung voll zu entsprechen, sind jedoch **folgende Ergänzungen erforderlich**:

- in § 20 c (allenfalls in den EB dazu) sollte ausdrücklich ausgeschlossen werden, daß im Falle eines Liquidationsausgleiches (in dem zB nur die Buchhaltung und die Lohnverrechnung zunächst noch aufrechterhalten werden) eine Ermächtigung erteilt wird. Gerade in diesem Fall ist ja die Fortführungsabsicht nicht gegeben.
- Außerdem muß klargestellt werden, daß durch die Ermächtigungskündigung in keiner Weise das Anfechtungsrecht des § 105 Arbeitsverfassungsgesetz berührt wird; die Anfechtungsmöglichkeiten der Kündigung gemäß § 105 ArbVG müssen ungeachtet einer gerichtlichen Ermächtigung gem §§ 20 b c AO bestehen bleiben.

Keinesfalls akzeptiert werden kann die vorgesehene **Änderung des § 23 AO in der Fassung des übermittelten Entwurfes**. Das Ergebnis wäre nämlich, daß Ansprüche der Arbeitnehmer aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, völlig unabhängig davon, ob eine Ermächtigung nach §§ 20 b c AO vorliegt, nur Quotenforderungen darstellen. Durch

die Lösung des Zusammenhangs dieser Klassifizierung zum außerordentlichen Beendigungsrecht der AO kann dadurch (aus zeitlichen Gründen) aber in zahlreichen Fällen die Deckung der Beendigungsansprüche durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz verlorengehen und der Arbeitnehmer erhält lediglich eine quotenmäßige Befriedigung. **Die Zi 3 wäre daher so zu verändern, daß Beendigungsansprüche, wenn die Lösung (nach der Ausgleichseröffnung) nicht durch Kündigung gem §§ 20 b c AO erfolgt ist, jedenfalls bevorrechtet sind** (unabhängig von der den Anspruch auslösenden Beendigungsart).

Dies muß analog für den Fall des Anschlußkonkurses gelten (§ 46 KO Abs 2 Zi 2).

Weitere Forderungen zur Ausgleichsordnung

Zu § 23 Ausgleichsordnung (analog § 46 Konkursordnung)

Außerdem sollte die gegenständliche Novellierung unbedingt dazu benutzt werden, um in § 23 AO (und analog dazu § 46 KO) den hinsichtlich der Klassifizierung der Sonderzahlungen äußerst unfruchtbaren und Rechtsunsicherheit schaffenden Streit hinsichtlich "Anwachs-" oder "Stichtagsprinzip" durch eine gesetzliche Klarstellung zu beenden. Die Klassifizierung der Sonderzahlungen nach dem Anwachsprinzip führt zu dem absurdem Ergebnis, daß etwa bei einer Ausgleichseröffnung im März je nach bereits "angewachsenem" Anspruch ein Teil der Sonderzahlungen als Quotenforderung anzumelden, der andere Teil aber bevorrechtet wäre. Beide Teile sind überdies noch gar nicht bestimmbar, weil künftig geleistete Überstunden oder eine allfällige Erhöhung des Kollektivvertragslohns auf die Höhe Einfluß nehmen, und nach manchen Kollektivverträgen sogar der Anspruch selbst noch nicht feststeht, weil er von der Beendigungsart abhängt.

Sonderzahlungen sollten daher jedenfalls, ebenso wie der Anspruch auf laufendes Entgelt, nach dem Zeitpunkt der Fälligkeit klassifiziert werden.

In den §§ 23 AO und 46 KO ist daher festzulegen, daß laufendes Entgelt und regelmäßige Remunerationen, die aufgrund von Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung gebühren, bevorrechtet (Masselforderung) sind, wenn sie nach der Ausgleichs- (Konkurs-) eröffnung fällig werden.

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534,  (0222) 501 65

6. Blatt

Außerdem ergibt sich im Zusammenhang mit dem außerordentlichen Kündigungsrecht der AO noch folgender Regelungsbedarf.

In letzter Zeit mußte wiederholt beobachtet werden, daß trotz Vorliegens der Ermächtigung nach §§ 20 b, c AO (und der entsprechenden Rückstufung der Forderungen zu gunsten des Schuldners) der Arbeitnehmer dennoch nicht nach der kürzeren gesetzlichen Frist, sondern nach der längeren vertraglichen zum Kündigungstermin gekündigt wurde, um ihn länger an den Betrieb zu binden. Das Ergebnis für den Arbeitnehmer ist der Verlust der Anspruchsabdeckung durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz für die Zeit ab Ende der gesetzlichen Kündigungsfrist. (vgl OGH 9 Ob S 9, 10/92 vom 16.9.92). Es wäre daher klarzustellen, daß die Wirkungen der Ermächtigungskündigung nur eintreten, wenn tatsächlich nach § 20 c Abs 2 und den dort vorgesehenen Fristen gekündigt wird. Ersatzweise bzw korrespondierend könnte eine **Änderung des § 3 Abs 3 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz** dahingehend erfolgen, daß Insolvenz-Ausfallgeld im oa Fall jedenfalls bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses gebührt.

Zu § 20 d Ausgleichsordnung

Auch die geltende Schadenersatzregelung des **§ 20 d AO** ist als ungenügend anzusehen. So ist strittig, ob der Schadenersatzanspruch nach § 20 d AO analog zu § 29 AngG bzw § 1162 b ABGB auszulegen ist, oder ob die für den Arbeitnehmer wesentlich nachteiligeren allgemeinen Schadenersatzregeln des ABGB anzuwenden sind. Auch der Oberste Gerichtshof folgt einer sehr engen Auslegung des Schadenersatzes und kommt ferner zum Schluß, daß ein Schadenersatz nach § 20 d AO nicht gebührt, wenn im Anschlußkonkurs vom Austrittsrecht des § 25 KO Gebrauch gemacht wird. **Es wäre daher vor allem wegen des Deckungsausmaßes nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz klarzustellen, daß der Schadenersatz des § 20 d AO im Sinne des § 29 AngG bzw**

§ 1162 b ABGB auszulegen ist, der Anspruch auf Schadenersatz jedenfalls bereits mit Ausspruch der begünstigten Kündigung entsteht und daher durch einen späteren Austritt nicht mehr untergehen kann.

(vgl dazu vor allem OGH vom 28.4.1993, 9 Ob S 17/93)

Zu Art 3 (Änderungen des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung; § 10a)

Der vorgeschlagene Entwurfstext zu § 10 a GmbHG enthält nur einen Teil der von der Arbeitsgruppe im Bundesministerium für Justiz vorgeschlagenen und in § 9 a - c deutsches GmbHG normierten Regelungen über Ersatzansprüche der Gesellschaft bei falschen Angaben im Zuge der Errichtung der Gesellschaft. Die Bundesarbeitskammer hält mit allem Nachdruck fest, daß nicht nur die Überbewertung von Sacheinlagen zu mißbräuchlichen GmbH-Gründungen führt, sondern dies ebenso durch andere Rechtshandlungen erreicht werden kann. **Zur Erreichung eines umfassenden Schutzes vor mißbräuchlichen GmbH-Gründungen ist daher nach Ansicht der Bundesarbeitskammer zielführend, die §§ 9 a - 9 c des deutschen GmbHG sinngemäß auch in das österreichische GmbHG einfließen zu lassen, insbesondere brächte auch die Haftung von Geschäftsführer und Strohmännern eine entscheidende Verbesserung zur Hintanhaltung von mißbräuchlicher Rechtsausübung.**

Zu Art 4 (Änderungen des Handelsgesetzbuches)

Zu § 273 Abs 2 HGB:

Es sollte nicht nur - wie im Gesetzesentwurf vorgeschlagen - der Absatz 2 erweitert werden, auch der Absatz 1 sollte um die **Pflicht der Erstellung einer Kapitalflußrechnung** ergänzt werden.

Zu § 282 HGB:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt ausdrücklich, daß mit § 282 HGB eine verstärkte Sanktion bei Nichteinhaltung der Offenlegungspflichten in den Entwurf aufgenommen wurde. Allerdings wird die Sanktion stark durch den Entwurfstext des § 282 Abs 3 HGB eingeschränkt, da das Gericht nur einzuschreiten hat, wenn ein Gesellschafter, Gläubiger oder Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) dies beantragt. Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer wird dieses Antragsprinzip zu einer relativ geringen Auswirkung dieser Bestimmung in der Praxis führen. Daher sollte unbedingt von Amts wegen einzuschreiten sein, wenn eine Gesellschaft ihre Veröffentlichungspflichten vernachlässigt. Sollte aus Praktikabilitätserwägungen vom Antragsprinzip nicht abgegangen werden, so wäre es nach Ansicht der Bundesarbeitskammer bei dieser - zweifellos weniger wirkungsvollen - Regelungsvariante unerlässlich, auch den kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen Antragsrechte einzuräumen.

Über die im Entwurf getroffenen Maßnahmen der Insolvenzprophylaxe hinaus weist die Bundesarbeitskammer mit Nachdruck darauf hin, daß eine Vielzahl der von der Bundesarbeitskammer eingebrochenen Vorschläge im vorliegenden Entwurf nicht berücksichtigt und umgesetzt wurden. Es ist daher unerlässlich, mittelfristig weitere Maßnahmen zur Insolvenzprophylaxe zu setzen. Insbesondere macht die Bundesarbeitskammer nochmals auf folgende Vorschläge aufmerksam, die in der weiteren Entwicklung des Insolvenzrechtes berücksichtigt werden und Gegenstand der Arbeitsgruppen sein sollten:

1. Prüfungs- und Offenlegungspflicht

Personengesellschaften und Einzelunternehmen sind derzeit nicht prüfungs- und offenlegungspflichtig. Österreichische Unternehmen sollten ab einer bestimmten Größenordnung (500 Mio Schilling Umsatz, 500 Arbeitnehmer, 250 Mio Schilling Bilanzsumme) unabhängig von der Rechtsform prüfungs- und offenlegungspflichtig sein. Eine Regelung im HGB wäre erforderlich.

2. Ausweitung der Konzernrechnungslegung

Auch diese Thematik soll im Zusammenhang mit den Prüfungs- und Offenlegungspflichten im Rahmen der EWR-Anpassung weiter diskutiert werden.

3. Aufstellung von Vorschaurechnungen

Gemäß § 195 HGB hat der Jahresabschluß dem Kaufmann ein möglichst getreues Bild der Vermögens- und Ertragslage zu vermitteln. Der Jahresabschluß ist jedoch vergangenheitsbezogen. Eine Auseinandersetzung mit der künftigen Entwicklung fehlt. Viele Unternehmen verfügen nur über eine unzureichende Planung (vor allem im Finanzbereich), was in vielen Fällen bis zu einer Insolvenz führen kann.

Im HGB sollte daher vorgesehen werden, daß der Kaufmann - im Rahmen des Lageberichtes - auch eine Vorschaurechnung für das folgende Geschäftsjahr erstellen muß. § 243 Abs 2 HGB (Darstellung der voraussichtlichen Entwicklung des Unternehmens) müßte diesbezüglich erweitert werden.

4. Kreditvergabe

Allgemein wurde in der bisherigen Diskussion Handlungsbedarf im Hinblick auf die Stellung der Kreditinstitute im Zusammenhang mit der Thematik Insolvenzvorbeugung konstatiert, konkrete Umsetzungsvorschläge wären nunmehr zu entwickeln.

Insbesondere sollte eine objektivierbare Bonitätsprüfungspflicht verankert werden und bei Vorliegen von Sanierungskonzepten (allerdings nur in diesem Fall) die Möglichkeit für besonders gesicherte Sanierungskredite eingeräumt werden.

5. Verbesserung der Eigenkapitalbildung bei GmbH

Die Einführung der Pflicht zur Aufbringung des vollen Stammkapitals (500.000) wurde in der bisherigen Diskussion mehrheitlich begrüßt.

Als Alternative zur generellen Erhöhung des Stammkapitals wurde aber auch vorgeschlagen, einen Anreiz zur Eigenkapitalbildung dadurch zu geben, daß die steuerliche Diskriminierung des Eigenkapitals aufgehoben werde und wirtschaftliche Erträge, die im Unternehmen bleiben, steuerfrei gestellt werden sollen.

6. Ausweitung der Aufsichtsratspflicht

Die Bundesarbeitskammer schlägt eine generelle Senkung der Arbeitnehmergrenzen im Hinblick auf die Aufsichtsratspflicht der GmbH vor. Vor allem wäre im Zusammenhang mit aufsichtsratspflichtigen Konzernen eine Verbesserung dahingehend notwendig, daß in allen Fällen, in denen mehrere konzernmäßig verbundene GmbH, die insgesamt mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigen, ein Aufsichtsrat zu bilden ist.

Zu Art 5 (Änderungen des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes)

Zu Zi 1 (§ 1 Abs 3 Z 2 lit b)

Die Ausdehnung der 90 Tage-Frist auf künftig 6 Monate wird keine neue Qualität der "Mißbrauchsverhinderung" bringen, weil dafür ungeachtet dieser Frist ohnehin schon die Ausschlußregelung für anfechtbare Rechtshandlungen gem § 1 Abs 3 Zi 1 zur Verfügung steht.

Für Arbeitnehmer, vor allem für jene, die mittels einer auf einer Einzelvereinbarung beruhenden höheren Entlohnung von einem anderen Arbeitgeber abgeworben werden, besteht in Hinkunft verstärkt die Notwendigkeit zu einer kaum durchführbaren Bonitätsprüfung des neuen Arbeitgebers, um künftige Nachteile zu vermeiden.

Jedenfalls aber sollte klargestellt werden, daß nur jene Einzelvereinbarungen gemeint sein können, die mit dem insolventen Arbeitgeber selbst abgeschlossen, nicht aber jene, die mit einem anderen Arbeitgeber (A) getroffen wurden und in die der insolvente Arbeitgeber (B) infolge eines Betriebsübergangs eingetreten ist, bzw die aufgrund des AVRAG ex lege auch für den insolventen Arbeitgeber (B) Geltung erlangt haben.

Zu § 1 Abs 3 Z 3

Diese Ausschlußregelung sollte dahingehend eingeschränkt werden, daß Insolvenz-Ausfallgeld aber jedenfalls erfolgreich geltend gemacht werden kann, wenn sich im Nachhinein herausstellt, daß die Masse zur völligen Befriedigung des Arbeitnehmers nicht ausreicht. Die Bestimmung über die Antragsfrist des § 6 IESG ist entsprechend zu adaptieren (in eventu: Klarstellung für die Nachsichtsgewährung).

Zu § 7 Abs 1

Hier sollte durch ausdrückliche Regelung ausgeschlossen werden, daß auch bei nicht meritorischen gerichtlichen Entscheidungen (Versäumnisurteil, Zahlungsbefehl und bei Anerkenntnisurteilen), die länger als 6 Monate zurückliegen, von der Bindungswirkung abgegangen werden kann. In diesen Fällen ist erstens im allgemeinen wegen der mangelnden Berechenbarkeit des Eintritts einer künftigen Insolvenz Mißbrauch auszuschließen (vgl die obige Frist des § 1 Abs 3 Z 2 lit b) und ist es ferner kaum noch möglich, die Mißbrauchsabsicht zu beweisen. Zu beachten ist dabei auch, daß die Arbeitsämter schon jetzt kaum in der Lage sind, die anfallende Arbeit zeitgerecht zu erledigen; in Hinkunft sollen sie auch noch die mit der Regelung entstehende zusätzliche Arbeit bewältigen.

Weitere Forderungen zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Im Zusammenhang mit der vorgesehenen Novellierung des § 25 KO ergeben sich Anpassungsnotwendigkeiten auch im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, ohne die die

Änderungen in § 25 KO für die Arbeitnehmer zu Nachteilen führen würde.

Zu § 6 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

So ist jedenfalls die **Antragsfrist des § 6 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz** analog zum um 2 Monate verschobenen Austrittsrecht gem § 25 KO ebenfalls **um 2 Monate zu verlängern**, damit der derzeitige Zeitrahmen für die Insolvenz-Ausfallgeld-Beantragung erhalten bleibt.

Zu § 1 Abs 5 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Gemäß § 1 Abs 5 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz ist der Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld sowohl im Konkurs als auch im Ausgleich von der gerichtlichen Anmeldung abhängig. Dies betrifft vor allem Quotenforderungen, zu denen nach Inhalt der Novelle nunmehr Beendigungsansprüche in jedem Fall (bzw bei Lösungen nach §§ 20 b c AO oder § 25 KO, wenn die BAK-Forderungen Berücksichtigung finden) zählen werden. Diese müssen daher zeitgerecht mit dem Schätzwert angemeldet werden. Eine Ausdehnung über die vorgenommene Anmeldung ist - jedenfalls nach Aufhebung des Ausgleiches - nicht mehr möglich. Ausgleichsverfahren werden jedoch erfahrungsgemäß häufig binnen weniger Monate abgewickelt. Es ist daher leicht möglich, daß länger dauernde Kündigungsfristen noch im laufen sind, wenn der Ausgleich bereits aufgehoben ist. In diesen Fällen kann es dazu kommen, daß zB infolge Überstunden-Leistung während der Kündigungsfrist eine Erhöhung der Berechnungsgrundlage für Abfertigung, Urlaubsentschädigung, etc eintritt, die aber nicht mehr realisiert werden kann. Sie war ja nicht absehbar und eine entsprechende Erhöhung der angemeldeten Forderung ist nicht mehr zulässig.

Dieses Problem könnte gelöst werden, indem dem § 1 Abs 5 IESG der Satz angefügt wird: " Dies gilt nicht für Ausgleichsforderungen (Konkursforderungen), die nach der Ausgleichstagsatzung (Prüfungstagsatzung) entstanden oder fällig geworden sind."

Zu § 3 Abs 3 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

In langdauernden Konkursverfahren kommt es nicht selten zum sozialpolitisch völlig untragbaren Ergebnis, daß Arbeitnehmer, die im Interesse der optimalen Masseverwertung und somit im Interesse der übrigen Gläubiger (auch des Insolvenz-Ausfallgeldfonds) über den gesicherten Zeitraum des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes hinaus ihr Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten oder erst danach eintreten, ihre Beendigungsansprüche faktisch verlieren, wenn diese durch die Masse nicht mehr gedeckt sind. Im Gegensatz zum laufenden Entgelt (dessen Ausbleiben oder nicht vollständige Abdeckung der Arbeitnehmer früher feststellt; vgl die Ausführungen unten zu § 25 KO) ist der Schaden für den Arbeitnehmer bei den Beendigungsansprüchen nicht vorhersehbar und kann auch der Masseverwalter im vorhinein die Befriedigungsaussichten nicht einschätzen. **Diese Forderungen aus der Beendigung sollten daher jedenfalls durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz abgedeckt werden.**

§ 3 Abs 3 und § 6 Abs 1 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz sind daher entsprechend zu ändern.

Außerdem wird hinsichtlich der notwendigen Anpassungen des § 3 Abs 3 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes noch auf den Ausführungen zu **§ 20 d AO** (Seite 6 der Stellungnahme) verwiesen.

Zu § 7 Abs 5 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Die Arbeitsämter verlangen in der Regel eine Vertretungs- und Inkassovollmacht unter Berufung auf diese Bestimmung, damit das Insolvenz-Ausfallgeld an den Bevollmächtigten ausgezahlt werden kann.

Es wird daher angeregt, im **§ 7 Abs 5 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz die Vertretungsbefugnis einschließlich des Inkassos für die Arbeiterkammer und die freiwillige Berufsvereinigung einzufügen**, so daß sich diese Vertreter nur mehr auf die erteilte Vollmacht berufen brauchen. Dies führt zu einer beträchtlichen Vereinfachung und Ko-

stensenkung beim Vertreter und bei der bearbeitenden Behörde.

Zu § 1 Abs 2 Z 4 lit f Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Dienstnehmer, die sich für die gerichtliche Forderungsanmeldung im Konkurs durch einen Anwalt vertreten lassen, erhalten nach dieser Bestimmung die Kosten nach TP 1 RATG ersetzt. Dienstnehmer, die von der Arbeiterkammer vertreten werden, erhalten keinen Kostenersatz für die Arbeitsleistung des Vertreters.

Es wird daher angeregt, daß auch Dienstnehmer, die von der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaft vertreten werden, für die Anmeldung der Forderungen im Insolvenzverfahren (die im übrigen ausschließlich im Interesse des Insolvenz-Ausfallgeldfonds geschieht) den gleichen Kostenersatz wie bei anwaltlicher Vertretung erhalten.

Außerdem ist sicherzustellen, daß auch die Kosten eines gem § 7 Abs 7 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz notwendig gewordenen Anfechtungsprozesses im Fall des Unterliegens des Arbeitnehmers durch den Insolvenz-Ausfallgeldfonds abdeckt werden.

Schließlich wird aufgrund der Praxis einiger Landesarbeitsämter um Klarstellung ersucht, daß die Kosten, die zur prozessualen Durchsetzung eines Dienstzeugnisses entstanden sind, ebenfalls durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz gedeckt sind (§ 1 Abs 2 Zi 3 in Verbindung mit Zi 4 lit a Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz)

Zu Art 6 (Änderungen der Konkursordnung)

Hinsichtlich der vorgesehenen Änderungen der §§ 12, 28 und 46 KO ist auf die vorstehenden einschlägigen Ausführungen zur Anfechtungs- und zur Ausgleichsordnung zu verweisen.

Zu § 25 Konkursordnung

Das Kernstück der mit dem Entwurf vorgesehenen Änderungen der Konkursordnung

bildet aber die Neufassung des § 25 KO. Die vorgesehene Sistierung des Austrittsrechts bis zum dritten Monat nach Konkurseröffnung, bzw im Fall der (Bewilligung der) Betriebsschließung, dessen Ausdehnung auf die zwei Monate nach der Konkurseröffnung, erleichtert es grundsätzlich, die Entscheidung über den Austritt (bzw aus Sicht des Masseverwalters über den Ausspruch der Kündigungen) besser auf die konkreten Möglichkeiten der Konkursabwicklung abzustellen. Während das Ergebnis aus Sicht des Masseverwalters und der Lieferantengläubiger aber jedenfalls vorteilhaft ausfällt, können für die Arbeitnehmer auch sehr maßgebliche Nachteile mit dieser Neuregelung verbunden sein. **Die Bundesarbeitskammer stimmt daher der angestrebten Änderung des § 25 Abs 1 KO zu, wenn gleichzeitig folgende legistische Ergänzungen vorgenommen werden.**

- * **Die Arbeitnehmer-Ansprüche aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen nur im Fall der Auflösung gem § 25 KO Konkursforderungen darstellen; in allen anderen Fällen der Auflösung nach der Konkurseröffnung sind die Beendigungsansprüche als Masseforderungen einzustufen. Eine entsprechende Änderung des § 46 KO wäre daher vorzunehmen.**
- * **Durch die Sistierung des Austrittsrechts bis zum 3. Monat nach Konkurseröffnung ist die Einhaltung der Anmeldefrist des § 74 Abs 3 KO durch die Arbeitnehmer nicht mehr gewährleistet. Es wäre daher in Hinkunft praktisch immer mit einer nachträglichen Prüfungstagsatzung, deren Kosten den Arbeitnehmern auferlegt würde, zu rechnen. Die Frist des § 74 Abs 3 KO muß deshalb auf fünf Monate ausgedehnt werden bzw legistisch wäre sicherzustellen, daß die Kosten der nachträglichen Prüfungstagsatzung weder von den Arbeitnehmern noch vom Insolvenz-Ausfallgeldfonds getragen werden müssen.**
- * **Aufgrund der schon bisher oft mangelhaften Informationspraxis mancher Masseverwalter (siehe dazu auch unten) ist ersten's das Faktum der Konkurseröffnung und gegebenenfalls der Betriebsschließung sowie der maßgeblichen Fristen und Termine den Arbeitnehmern schriftlich vom Masseverwalter mitzutellen und sind Konkursdikte bzw Schließungsbeschuß vom Masseverwalter außerdem an einer für alle Arbeit-**

nehmer leicht ersichtlichen und zugänglichen Stelle im Betrieb auszuhängen.

- * Außerdem muß der Masseverwalter verpflichtet werden, Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis über den gesicherten Zeitraum des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (Ende des 3. Monats nach Konkursöffnung) hinaus aufrechthalten oder nach diesem Zeitpunkt eintreten, über ihre Befriedigungsaussichten zu informieren. Wurde ihnen nach Einschätzung des Masseverwalters volle Befriedigung des laufenden Entgelts in Aussicht gestellt und trifft dies in der Folge nicht zu, so ist den Arbeitnehmern ein Schadenersatzanspruch gegen den Masseverwalter einzuräumen. (Die Beendigungsansprüche sollten nach den Vorstellungen der Bundesarbeitskammer vom Insolvenz-Ausfallgeldfonds abgedeckt werden; siehe oben.) Diese Verpflichtung ist daher ebenso wie die og Verständigungspflicht in § 81 KO aufzunehmen.
 - * Wie schon zu den §§ 20b, c AO angemerkt, sind die Wirkungen der Lösung gemäß § 25 KO auf jene Fälle zu beschränken, in denen tatsächlich nicht nur unter Berufung auf § 25 KO, sondern auch entsprechend der in § 25 Abs 1 KO genannten Fristen vom Masseverwalter gekündigt wird.
 - * Schließlich soll das außerordentliche Lösungsrecht des Masseverwalters bei Betriebsschließung bis längstens 1 Monat nach Ergehen des Gerichtsbeschlusses offenstehen, da in diesem Fall eine längere "Nachdenkfrist" wohl nicht mehr eingeraumt werden muß.

Zu § 25 Abs 2 KO ist nachdrücklich darauf zu verweisen, daß diese Regelung nur als verfassungskonform anzusehen ist, wenn nicht nur bei einer Kündigung durch den Mas- severwalter, sondern auch bei einem **Austritt** gemäß § 25 KO Schadenersatz zusteht. Ferner ist auch - zumindest durch eine zusätzliche Klarstellung in den EB - außer Zweifel zu stellen, daß die vorgesehene Schadenersatzregelung jedenfalls im Sinne der §§ 29 AngG und 1162 b ABGB auszulegen ist und ist das Entstehen des Anspruchs an die

Auflösungserklärung anzuknüpfen (vgl. og Ausführungen zu § 20 d AO).

Weitere Forderungen zur Konkursordnung

Aufgrund der praktischen Erfahrungen bei der Abwicklung von Konkursen, werden - in eventu zur Behandlung in der Arbeitsgruppe - noch folgende Änderungen der Konkursordnung angeregt.

Zu § 81 Konkursordnung

Viele Masseverwalter verweigern eine Lohnabrechnung oder können diese nicht zeitgerecht liefern, so daß die Dienstnehmer auf die Schätzung des Lohnes (zB bei leistungsbezogenen Entgelten) angewiesen sind. In die Konkursordnung muß daher **die Pflicht des Masseverwalters aufgenommen werden, dem Dienstnehmer eine Lohnabrechnung von brutto bis netto zur Verfügung zu stellen und die notwendigen Arbeitspapiere zu erstellen**. Kommt der Masseverwalter dieser Pflicht nicht nach (bzw. ist dies nicht zeitgerecht möglich), sollte dem Dienstnehmer ein Schadenersatzanspruch für die Ersatzvornahme als Masseforderung zustehen und wegen dieser Verspätung dem Masseverwalter kein Kostenersatz für die nachträgliche Prüfungstagsatzung gebühren.

Außerdem sollten die Arbeitnehmer im Falle der Bestreitung ihrer Forderungen unter **Angabe der Bestreitungsgründe und einer Aufschlüsselung über bestrittene und anerkannte Teilbeträge informiert werden müssen**. Derzeit ist es für Arbeitnehmer oft äußerst schwierig, in Erfahrung zu bringen, welche konkreten Ansprüche hinter dem bestrittenen Betrag stehen und worin der Bestreitungsgrund liegt.

Zu § 110 Konkursordnung

Im Zusammenhang mit den vorstehend genannten Problemen ist es dem Arbeitnehmer (bzw der ihn beratenden oder vertretenden Interessensvertretung) oft unmöglich, kurzfristig die Berechtigung einer (teilweisen) Bestreitung durch den Masseverwalter zu prü-

fen. Bei Großinsolvenzen besteht dieses Problem jedenfalls. Die vom Konkursgericht für die Geltendmachung der bestrittenen Forderungen bestimmte Frist wird nicht selten nur mit einem Monat festgesetzt. Für die Prüfung der Bestreitung und allfällige Verhandlungen mit dem Masseverwalter **zur Vermeidung von Prüfprozessen** wird aber eine Frist von in der Regel 3 Monaten (insbesondere bei Großinsolvenzen) benötigt. **Die Frist zur Geltendmachung bestrittener Forderungen gem § 110 Abs 4 KO sollte daher wenigstens drei Monate betragen.**

Analog zur og neu zu schaffenden Verständigungspflicht des Masseverwalters über den Bestreitungsgrund und die Aufschlüsselung der bestrittenen Forderungen sind in §§ 30-32 AO entsprechende Verpflichtungen für Ausgleichsverwalter und -schuldner aufzunehmen.

Zu § 172 Abs 3 und Abs 4 Konkursordnung

Beide Absätze regeln die Vertretungsbefugnis durch einen Gläubigerschutzverband bzw die Arbeiterkammer im Insolvenzverfahren. Derzeit muß der Bedienstete der Arbeiterkammer eine zweifache Bevollmächtigung, nämlich jene des Dienstnehmers und die der Arbeiterkammer vorweisen.

Dies erscheint im Lichte der Vertretungspflicht bei Arbeits- und Sozialrechtssachen für die Arbeiterkammer nicht mehr zeitgemäß. Es wird daher angeregt, daß sich die Bediensteten der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft bei der gerichtlichen Anmeldung so wie die Anwälte auf die erteilte Vollmacht berufen können und die zusätzliche Bevollmächtigung durch die Arbeiterkammer bzw durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund ersatzlos gestrichen wird.

Außerdem ist nicht einsichtig, weshalb die Rechtsmittel gegen einen Rekurs im Insolvenzverfahren mit der Unterschrift eines Rechtsanwaltes versehen sein muß, da doch die Gläubigerschutzverbände sowie die Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund nur einschlägig erfahrene Fachleute einsetzen und aus der Insolvenzabwicklung nicht mehr wegzudenken sind.

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534,  (0222) 501 65

19. Blatt

Mit der Änderung der Vertretungsbefugnis würden dem Insolvenz-Ausfallgeldfonds beträchtliche Mittel für den Kostenersatz für die Stempelgebühr (S 120,-- je Dienstnehmer) erspart werden.

Die Bundesarbeitskammer ersucht abschließend, ihre Forderungen und Anregungen beim gegenständlichen Gesetzesvorhaben zu berücksichtigen bzw in den eingesetzten Arbeitsgruppen in die Beratung einzubeziehen.

Der Präsident:



Mag Heinz Vogler

Der Direktor:

i.V.



Dr Bernhard Schwarz

