

Arbeit weg Geld weg

Zur Rückforderung der Vergütung in der Insolvenz

Der Insolvenzverwalter einer Druckerei in Kulmbach forderte von den Beschäftigten die ausgezahlten Löhne und Gehälter zurück. Das ist kein Einzelfall. Immer häufiger versuchen Insolvenzverwalter mit der Begründung, die Arbeitnehmer hätten wissen müssen, dass ihr Betrieb insolvent ist, gezahltes Arbeitsentgelt zurückzufordern. Unter welchen engen Voraussetzungen dies möglich ist, erläutert Marc-Oliver Schulze.

Der Bundesgerichtshof hat sich in seiner Entscheidung vom 19.02.2009 (IX ZR 62/08) eindeutig auf die Seite der Arbeitnehmer gestellt: Allein die Tatsache, dass ein Unternehmen mehreren Mitarbeitern Lohn und Gehalt schuldet, würde für diese nicht erkennen lassen, dass das Unternehmen zahlungsunfähig ist. Der einzelne Arbeitnehmer habe grundsätzlich keine Pflicht, sich über die finanzielle Situation seines Arbeitgebers zu informieren.

Allerdings gelten diese Grundsätze nicht in jedem Fall. Der Bundesgerichtshof betont, dass es Mitarbeiter (z.B. Führungskräfte) gibt, die einen Einblick in die finanzielle Lage des Unternehmens haben und die Bilanzen kennen. Für diesen Personenkreis kann es im Einzelfall Situationen geben, in denen sie um ihre bereits ausgezahlten Löhne und Gehälter fürchten müssen.

Insolvenzforderungen und Masseverbindlichkeiten

Die Beschäftigten haben in der Insolvenz keine hervorgehobene Stellung. Grundsätzlich beurteilen sich die Chancen, ob ein Arbeitnehmer sein Entgelt erhält oder seinen bereits erhaltenen Verdienst wieder zurückzahlen muss, danach, wann seine Forderung begründet worden ist.

Alle Ansprüche, die bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens begründet wurden, sind Insolvenzforderungen (vgl. § 38 InsO [Insolvenzordnung]), alle Ansprüche, die danach begründet werden, sind Masseverbindlichkeiten (vgl. § 55 InsO). Letztere sind vorrangig zu befriedigen und können gegenüber

dem Insolvenzverwalter formlos geltend gemacht werden. Insolvenzforderungen hingegen sind gemäß §§ 174, 175 InsO zur Tabelle anzumelden; hier ist im Regelfalle keine Befriedigung zu erwarten.

Die letzten drei Monate des bestehenden Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis (z.B. Eröffnung des Insolvenzverfahrens) sind durch den Anspruch auf Zahlung von Insolvenzgeld vollständig abgesichert, sofern die Bruttobezüge die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung nicht übersteigen (Beitragsbemessungsgrenze West: 5.400 €, Beitragsbemessungsgrenze Ost: 4.550 €).

Rückforderung durch den Insolvenzverwalter

Der Insolvenzverwalter hat die Möglichkeit, Zahlungen, die der Schuldner (sprich: Arbeitgeber) im Rahmen des Insolvenzverfahrens an Dritte – mithin auch an seine Arbeitnehmer – geleistet hat, in das Schuldnervermögen zurückzuführen, wenn ein so genannter Anfechtungstatbestand (vgl. §§ 130 ff. InsO) vorliegt. Hierdurch sollen ungerechtfertigte Vermögensverschiebungen, durch die die Insolvenzmasse verkürzt worden ist, rückgängig gemacht werden.

So ist nach § 130 InsO eine Rechtshandlung anfechtbar, die einem Insolvenzgläubiger eine Sicherung oder Befriedigung gewährt oder ermöglicht hat, obwohl der Schuldner zahlungsunfähig war. Voraussetzung für eine solche Anfechtung ist allerdings, dass die Rechtshandlung in den letzten drei Monaten



vor dem Insolvenzeröffnungsantrag oder danach vorgenommen worden ist und der Gläubiger Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit und/oder dem Eröffnungsantrag hatte. Der Kenntnis werden Umstände gleichgestellt, die zwingend auf die Zahlungsunfähigkeit oder den Eröffnungsantrag schließen lassen.

Weitere Voraussetzung für die Anfechtung ist, dass kein so genanntes Bargeschäft vorliegt (vgl. § 142 InsO). Ein solches ist gegeben, wenn die Zahlung des Entgelts als direkte Gegenleistung für die erbrachte Arbeit erfolgt. Bei verspäteten Entgeltzahlungen, ab einem Zeitpunkt von rund vier Wochen nach Eintritt der Fälligkeit, liegt jedoch kein „Bargeschäft“ mehr vor. Gerade in der Krise des Unternehmens wird diese Zeitspanne regelmäßig gegeben sein, so dass § 142 InsO dem betroffenen Arbeitnehmer insoweit keinen Schutz bietet.

Fotos: Fotolia/Empele

„Normale“ Arbeitnehmer und solche mit Spezialwissen

Der Bundesgerichtshof hat sich in seiner Entscheidung vom 19.02.2009 mit der Frage beschäftigt, ob diese Voraus-

setzungen in dem vorliegend zu entscheidenden Fall gegeben waren. In dem Rechtsstreit beanspruchte der Insolvenzverwalter die Rückzahlung von Arbeitsentgelt, welches dem Arbeitnehmer vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens ausgezahlt worden war. Der Arbeitgeber war ab spätestens Mai 2004 zahlungsunfähig. Gleichwohl wurde dem Arbeitnehmer bis Juli 2004 Lohn gezahlt. Am 02.08. 2004 wurde der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt und dieses am 14.10.2004 eröffnet.

Nach dem Vortrag des Insolvenzverwalters erfolgte die Auszahlung der Löhne und Gehälter bereits ab Herbst 2003 nicht mehr pünktlich. In Presseveröffentlichungen und Besprechungen im Betrieb sei die Situation des Unternehmens hinreichend deutlich gemacht worden, so dass für den beklagten Arbeitnehmer die Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens offensichtlich gewesen sei.

Dieser Argumentation folgte der Bundesgerichtshof jedoch nicht. Einer Rückzahlungspflicht in dieser Konstellation wurde eine klare Absage erteilt. Allein das Wissen und der Umstand, dass ein Unternehmen mehreren Mitarbeitern Arbeitsentgelt schuldet, bedeutete nicht zugleich, dass der Arbeitnehmer – ein Elektroinstallateur – Kenntnis von einer Zahlungsunfähigkeit seines Arbeitgebers habe. Anders als beispielsweise Führungskräfte haben die Arbeitnehmer im Regelfalle keinen vertieften Einblick in die finanzielle Lage des Unternehmens. Bilanzen sind ihnen nicht bekannt. Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, sich über die finanzielle Situation ihres Arbeitgebers umfassend zu informieren.

Zwar sei nach Meinung des Gerichts die Zahlungseinstellung ein wichtiges Indiz für die Zahlungsunfähigkeit, da sie diese nach außen erkennbar mache. Der Arbeitnehmer könne jedoch zunächst von vorübergehenden Zahlungsschwierigkeiten oder Zahlungsstockungen ausgehen. Aber: Die Nichtzahlung von Arbeitsentgelten und Sozialversicherungsbeiträgen kann unter Umständen für Führungskräfte und Mitarbeiter, die in der Finanzbuchhaltung des Unternehmens eingesetzt sind, den Schluss auf die Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens ermöglichen und

damit die für den Anfechtungstatbestand erforderliche Kenntnis fingieren.

Es kann sich dadurch für Führungskräfte eine Beobachtungs- oder Erkundigungspflicht ergeben. Diese kann sich auch nach der Veröffentlichung von Pressemeldungen, die konkret von

„Der Gesetzgeber ist ... gefordert, klare gesetzliche Regelungen zu schaffen, die es dem Insolvenzverwalter unmöglich machen, bereits gezahlte Löhne und Gehälter zurückzufordern.“

der Zahlungsunfähigkeit eines Unternehmens berichten, ergeben.

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Auch wenn den einzelnen „normalen“ Arbeitnehmer keine Erkundigungs- bzw. Beobachtungspflicht trifft, so kann sich eine positive Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit seines Arbeitgebers daraus ergeben, dass ihm zum Beispiel auf einer Betriebsversammlung der sichere Eindruck vermittelt wird, dass das Unternehmen zahlungsunfähig ist.

Die Rückforderung des Insolvenzverwalters hat der Bundesgerichtshof zwar in der vorliegenden Fallkonstellation abgelehnt, gleichzeitig aber festgehalten, dass in anderen Sachlagen durchaus eine Anfechtung möglich erscheint. Voraussetzung für einen Rückforderungsanspruch ist dann aber, dass der Arbeitnehmer sich ein vollständiges Bild über die Tatsachen machen konnte, die objektiv die Annahme einer Zahlungsunfähigkeit rechtfertigen.



Marc-Oliver Schulze
ist Fachanwalt für
Arbeitsrecht in Nürnberg
www.afa-anwalt.de

Auch wenn der Bundesgerichtshof sehr hohe Anforderungen an einen Rückforderungsanspruch stellt – der Betriebsrat sollte im Interesse der Arbeitnehmer auf der Hut sein. Ihm ist bei entsprechenden Anzeichen einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu empfehlen, von dem Arbeitgeber eine Bestätigung darüber zu erwirken, dass ein Grund für die Stellung eines Insolvenzantrags nicht vorliegt. Vorsicht ist geboten, wenn sich der Arbeitgeber dem widersetzt.

Bei Bedarf sollte der Arbeitgeber in einem solchen Fall – gegebenenfalls unter Hinweis auf die strafrechtlichen Folgen einer Insolvenzverschleppung – aufgefordert werden, unverzüglich einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen. Je länger gewartet wird, desto größer wird die Gefahr, dass die Fortführung des Betriebs schwierig bis unmöglich wird. Zudem erhöht sich das Risiko, dass geleistete Zahlungen später von dem Insolvenzverwalter zurückgefordert werden, signifikant.

Der Gesetzgeber ist gefordert

Es kann nicht angehen, dass ein Arbeitnehmer, der infolge der Insolvenz seines Arbeitgebers in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation steckt, mit Rückforderungsansprüchen des Insolvenzverwalters belastet wird. Der Gesetzgeber ist daher gefordert, klare gesetzliche Regelungen zu schaffen, die es dem Insolvenzverwalter unmöglich machen, bereits gezahlte Löhne und Gehälter zurückzufordern. Es kann nicht Aufgabe eines jeden Arbeitnehmers sein, eine Prognose über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit seines Arbeitgebers treffen zu müssen. Selbst ein in der Finanzbuchhaltung beschäftigter Arbeitnehmer wird oftmals nicht ohne Weiteres herauslesen können, ob das Unternehmen insolvent ist. Ausstehende Gehälter und Löhne können dafür allenfalls ein Indiz darstellen. ■

Lesetipps

- > Außer Pleite nichts gewesen? Wissenswertes zum Insolvenzverfahren; dbr 3/2007, Seite 18
- > Ein Stück Sicherheit. Das Insolvenzgeld; dbr 8/2007, Seite 18