



Anfechtung von Arbeitsentgelt-Zahlungen nach einem Insolvenzantrag

Beantragt ein Unternehmen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens, verlieren die Arbeitnehmer nicht nur ihre Arbeit, der Insolvenzverwalter kann auch das in den drei Monaten zuvor bezahlte Arbeitsentgelt unter bestimmten Umständen zurückfordern. Die Arbeitnehmer haben dann drei Monate oder länger umsonst gearbeitet. Auch Arbeitsentgelte, die für noch weiter als drei Monate zurückliegende Arbeit gezahlt wurden, können zurückgefordert werden, wenn sie – z.B. wegen Zahlungsschwierigkeiten des Unternehmens – erst verspätet innerhalb der letzten drei Monate gezahlt wurden.

Ein Bericht des „Spiegel“ in der Ausgabe vom 11. Mai diesen Jahres über eine betroffene Arbeitnehmerin ist nur ein Beispiel für die relativ breite Medienberichterstattung über das Thema. Gesetze, die in der Insolvenz „den Schwachen beistehen“ gibt es offenbar nicht, so der Spiegel. „Die Angestellten müssen sich einreihen“ unter die anderen Gläubiger, so will es die Insolvenzordnung, „sie stehen als Kleine in einer Reihe mit den Großen“. Der „Focus“ hatte Anfang diesen Jahres über einen anderen Fall berichtet: „Alle Mitarbeiter hatten sich mit ganzer Kraft für das Überleben des Unternehmens eingesetzt. Die Quittung dafür sei ein harter Schlag für alle Beteiligten.“ Die ARD hatte schon Anfang 2008 über das Schicksal der Mitarbeiter der insolventen oberfränkischen Firma Holz-Nützel berichtet.

Die Regelung soll die Chancengleichheit für alle Gläubiger sicherstellen. Alle Gläubiger sollen aus der Insolvenzmasse, die nicht mehr zur vollständigen Erfüllung der Forderungen ausreicht, gleichmäßig befriedigt werden. Personen, die dem Unternehmen nahestehen und Einfluss auf den Arbeitgeber nehmen können, sollen nicht auf persönliche Sondervorteile dringen können. Ein Arbeitnehmer eines in Zahlungsschwierigkeiten geratenen Unternehmens muss jedoch kündigen, wenn er kein Ausfallrisiko bzgl. seines Gehalts eingehen will. Um auch bei eingetretener Zahlungsunfähigkeit – die einer Insolvenz immer vorausgeht – weiterhin am Markt teilzunehmen, braucht das Unternehmens jedoch die Arbeitskraft der Arbeitnehmer.

Voraussetzung für eine Anfechtung von Arbeitsentgelten ist, dass die Arbeitnehmer die Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens kannten oder ihnen wenigstens Umstände bekannt waren, die das Insolvenzereignis ankündigten (§ 130 InsO). „Zahlungsunfähigkeit“ meint hier im technischen Sinne ernste Zahlungsschwierigkeiten des Unternehmens, die bereits vor Eintritt der Insolvenz bestehen.

Bis zu einem Urteil des BGH vom 19.2.2009 bot diese Voraussetzung den Arbeitnehmern jedoch aufgrund einer sehr weitreichenden Auslegung durch die



unter-

instanzlichen Gerichte nur eingeschränkt Schutz. Die Arbeits- und Zivilgerichte der unteren Instanzen haben regelmäßig allein eine *verspätete* Auszahlung von Gehältern als ausreichend deutlichen Hinweis für die Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens gedeutet. Daraus wurde abgeleitet, dass die Arbeitnehmer von der Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens gewusst haben müssen. Nur pünktlich ausgezahlte Entgelte waren damit vergleichsweise gut gegen eine Anfechtung geschützt, es sei denn andere Anhaltspunkte haben die Arbeitnehmer über eine „Zahlungsunfähigkeit“ des Arbeitgebers in Kenntnis gesetzt.

Der BGH hat allerdings kürzlich klargestellt, dass allein eine verspätete Zahlung des Arbeitsentgelts nicht ausreicht, um von einer Kenntnis der Arbeitnehmer von der „Zahlungsunfähigkeit“ auszugehen. Um von einer „Zahlungsunfähigkeit“ zu wissen, sei eine Beurteilung der finanziellen Gesamtlage des Unternehmens erforderlich, die einem „Normalarbeitnehmer“ nicht möglich sei. Mit diesem Urteil hat sich die Situation deutlich entschärft. Es ist davon auszugehen, dass nun in der Regel die Voraussetzungen für eine Anfechtung von Arbeitsentgelten nicht vorliegen werden.

Problematisch bleiben die Fälle, in denen der Arbeitgeber seine Belegschaft auf einer Betriebsversammlung ausdrücklich informiert (und sie anhält, trotzdem weiterzuarbeiten).

Welchen Schutz bietet die Ausnahme für „Bargeschäfte“?

In welchen Fällen Arbeitsentgelte als „Bargeschäfte“ vor einer Anfechtung geschützt sind, ist bisher nicht eindeutig festgelegt. Wenn ein zahlungsunfähiges Unternehmen Zahlungen für eine gleichwertige und zeitnah in sein Vermögen gelangende Leistung vornimmt, scheidet eine spätere Anfechtung aus (§ 142 InsO). Einem zahlungsfähigen Unternehmen soll weiterhin die Teilnahme am Geschäftsverkehr mittels solcher „Bargeschäfte“ möglich sein, damit es eine Chance hat, sich wirtschaftlich zu erholen. Bei Arbeitsentgelten ist es aber schwierig, zu bestimmen, wann ein genügend enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Leistungserbringung und Vergütung besteht. Laut BGH kann nicht für alle Arten von Zahlungen eine einheitliche Zeitspanne genannt werden, innerhalb derer die Zahlung geleistet worden sein muss, damit eine Anfechtung nicht mehr in Frage kommt. Vielmehr komme es auf die „Gepflogenheiten des Geschäftsverkehrs hinsichtlich der ausgetauschten Leistungen“ an. Insofern ist für Arbeitsleistungen nicht aussagekräftig, wenn der BGH speziell für die Zahlung einer Vergütung für Anwaltsdienste eine Zeitspanne von drei Wochen nach Leistungserbringung (nicht Fälligkeit) festgelegt hat. Demnach kann zwar, wenn der Mandant einer Anwaltskanzlei insolvent geht, das Anwaltsentgelt nicht zurückgefordert werden, wenn es innerhalb von 3 Wochen nach der Erbringung der Leistung durch den Anwalt ausgezahlt wurde; in dem Fall liegt ein „Bargeschäft“ vor. Für Arbeitsverhältnisse sind im BGB jedoch spezielle Fälligkeitszeitpunkte für die Vergütung festgelegt. Schon deshalb müssen hier wohl andere Zeitspannen für die Annahme eines „Bargeschäfts“ gelten als für Anwaltsdienste. Eine Aussage des BGH, ab wann die Zahlung von Arbeitsentgelt nicht mehr angefochten werden kann, gibt es bisher jedoch nicht. Ein Arbeitnehmer kann daher nicht mit Sicherheit wissen, welche Zahlungen anfechtungssicher sind.



Wie kann ein Arbeitnehmer sich gegen eine Anfechtung durch einen Insolvenzverwalter wehren?

Der Rechtsweg für einen Streit um eine Anfechtung von Arbeitsentgelt ist umstritten. Da Arbeitsgerichte die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses stärker berücksichtigen als Zivilgerichte, die eher dazu neigen, Arbeitnehmer anderen Gläubiger des Unternehmens rechtlich gleichzusetzen, ist ein Arbeitnehmer bestrebt, das Verfahren vor den Arbeitsgerichten auszutragen. Ein Insolvenzgläubiger erhebt die Klage dagegen regelmäßig vor dem Amtsgericht. Das BAG hat Anfang diesen Jahres in zwei Beschlüssen entschieden, dass der Insolvenzverwalter als Rechtsnachfolger des insolventen Arbeitgebers handelt und somit die Arbeitsgerichte zuständig sind. Der BGH hat jedoch in einer aktuellen Entscheidung (wie auch früher schon) erneut die Zuständigkeit der Zivilgerichte angenommen und die Frage der Zuständigkeit nun dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes zur Entscheidung vorgelegt. Die ausstehende Entscheidung des Gemeinsamen Senats wird die derzeit noch bestehende Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Rechtswegs beenden.

Bleibende Widersprüche der Regelung

Zweifelhaft ist, ob ein Arbeitnehmer, der trotz verspäteter Zahlung seines Arbeitsentgelts weiterarbeitet, wirklich einem Vermieter, Lieferanten oder Handwerker gleichzusetzen ist, der trotz Zahlungsschwierigkeiten seines Schuldners die Geschäftsbeziehungen fortsetzt und fällige Zahlungen stundet. Die Besonderheit von Arbeitsentgelten liegt darin, dass sie regelmäßig die einzige, zumindest die ganz überwiegende Einnahmequelle zum Bestreiten des Lebensunterhalts darstellen.

Dazu, wie häufig Anfechtungen von Arbeitsentgelten durch einen Insolvenzverwalter in der Praxis vorkommen, gibt es derzeit keine verlässlichen Angaben. Dem DGB sind 25 Insolvenzen bekannt, in denen Arbeitsentgelte angefochten wurden, wobei insgesamt eine weit größere Zahl von Arbeitnehmern betroffen war: Ein Anfechtungsfall kann bis zu mehrere Hundert Arbeitnehmer betreffen. Der Verband der Insolvenzverwalter Deutschlands e.V. ermittelte durch eine Umfrage unter seinen (derzeit 429) Mitgliedern, dass 10 Prozent von ihnen (d.h. rund 43 Insolvenzverwalter) Arbeitsentgelte bei nicht nur einzelnen Mitarbeitern angefochten hatten.

Durch das oben erwähnte BGH-Urteil von Februar diesen Jahres werden solche Anfechtungen aber wie gesagt zukünftig seltener werden. Die Bundesregierung geht in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage zwar vermutlich zutreffend davon aus, dass „ein honorierter Insolvenzverwalter“ keine Anfechtungen von Arbeitsentgelten vornimmt. Trotzdem wäre die Situation für Arbeitnehmer zuverlässiger, wenn das Behaltenkönnen des Arbeitsentgelts nicht vom Ehrgefühl der Insolvenzverwalter abhinge. Rechtlich ungeklärt ist jedoch auch, inwieweit ein Insolvenzverwalter sich selbst Schadensersatzansprüchen aussetzt, wenn er keine Anfechtungen vornimmt. Vorgesprochen wurde daher eine Regelung, wonach Arbeitsentgelte grundsätzlich, d.h. unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung als „Bargeschäfte“ gelten, was dem



Rechtsgedanken des Bargeschäfts entsprechen und eine Anfechtung von Arbeitsentgelten ausschließen würde.

Laut Beschluss der SPD auf dem außerordentlichen Bundesparteitag am 14.6.2009 ist eine gesetzliche Klarstellung erforderlich, die in der Insolvenz einen missbräuchlichen Entzug von Lohn für bereits geleistete Arbeit verhindert.