

DAS „BÖSE ERWACHEN“ – INSOLVENZANFECHTUNG VON LOHNZAHLUNGEN

Gerät ein Unternehmen in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten, werden über kurz oder lang die Löhne nur noch schleppend oder gar nicht mehr bezahlt.

Die meisten Beschäftigten geraten dann schnell in einen Gewissenskonflikt. Einerseits werden jeden Monat die laufenden Verpflichtungen fällig, andererseits will man es sich nicht unbedingt mit seinem Arbeitgeber durch eine überstürzte Klage vor dem Arbeitsgericht verscherzen. Wer nicht anders kann oder will und seine Vergütungsrückstände einklagt, erhält in aller Regel relativ schnell ein Urteil, in dem seine Ansprüche tituliert sind und das zur Zwangsvollstreckung berechtigt. Wer schnell genug ist, kann dadurch oft noch Zahlungen durchsetzen, wo andere Kollegen/innen leer ausgehen.

Kommt es dann zu der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, folgt auf diese Freude nicht selten ein „böses Erwachen“, wenn nämlich der Insolvenzverwalter diese Zahlungen anfechtet und zurückfordert. Dies stößt bei den Arbeitnehmern auf Unverständnis, weil man doch für sein Geld schließlich gearbeitet hat.

Trotzdem verhält sich der Insolvenzverwalter in solchen Fällen gesetzeskonform. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem wegweisenden Urteil vom 24.10.2013 hierzu Folgendes klargestellt:

In der Regel dürfen Mitarbeiter Lohnzahlungen, die sie in den letzten drei Monaten vor dem Insolvenzantrag erhalten haben, behalten, wenn der Arbeitgeber diese Zahlungen freiwillig geleistet hat. Dies nennt man „Bargeschäft“.

Anders ist es, wenn die Zahlungen gegen den Willen des Arbeitgebers im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzt wurden. Dies gilt sogar dann, wenn die Zwangsvollstreckung nur angedroht wird. Ein Gläubiger, der so handelt, greift aktiv auf das zur Befriedigung aller Gläubiger unzureichende Vermögen des Arbeitgebers zu und schließt zugleich andere Gläubiger von einem Zugriff aus. Hier liegt ein Fall der sog. „inkongruenten Deckung“ vor, wonach dem Insolvenzverwalter ein Anfechtungsrecht und deshalb auch ein Rückforderungsanspruch zusteht.

Dieser Rückforderungsanspruch unterfällt nicht den kurzen tariflichen Ausschlussfristen, sondern der regelmäßigen Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre ab Verfahrenseröffnung. Bis dahin muss man mit einer Anfechtung rechnen.

Wenn also Lohnzahlungen ausbleiben, empfiehlt es sich, frühzeitig, mit Bedacht und fachkundiger Beratung die gebotenen rechtlichen Schritte in die Wege zu leiten, damit dieses böse Erwachen ausbleibt.

Harald Schwarz
Fachanwalt für Arbeitsrecht