

Arbeitsrecht – Konkurs des Arbeitgebers

1. Was tun, wenn gegen den Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird?

Die Konkursöffnung löst das Arbeitsverhältnis nicht automatisch auf. Es stehen verschiedene Möglichkeiten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung. In der Regel wird die Konkursverwaltung die Arbeitsverträge auflösen. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer, der wegen Konkurses seines Arbeitgebers von heute auf morgen auf der Strasse steht, sich sofort an das RAV wendet und sich zum Bezug von Arbeitslosentaggeldern bei einer Arbeitslosenkasse anmeldet. Damit ist der Arbeitnehmer für die unmittelbare Zukunft finanziell abgesichert und erhält 70 oder 80% des versicherten Verdienstes.

2. Was passiert mit meinen Lohnansprüchen vor der Konkursöffnung?

Vor der Konkursöffnung entstandene Lohnansprüche müssen im Hinblick auf die Insolvenzenschädigung bei der Konkursverwaltung angemeldet werden. Das entsprechende Formular „Forderungseingabe Arbeitnehmer“ findet sich auf der Webseite des Konkursamtes. Lohnforderungen werden im Rahmen des Konkursverfahrens bevorzugt behandelt. Es kann also noch etwas rauspringen. Des Weiteren läuft ab der Publikation der Konkursöffnung (<https://www.shab.ch>) eine Frist von **60 Tagen**. Innert dieser Frist muss der Arbeitnehmer das vollständig ausgefüllte Gesuch um Insolvenzenschädigung (Formular „Antrag auf Insolvenzenschädigung“; <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/formulare/arbeitslos/>) samt Beilagen (!) (insbesondere einer Kopie der Forderung an das Konkursamt und Bestätigung des Konkursamtes) der kantonalen Arbeitslosenkasse einreichen. Die nur für geleistete Arbeit ausgerichtete Insolvenzenschädigung deckt offene Lohnforderungen des Arbeitnehmers aus den letzten **vier Monaten vor Konkursöffnung** zu 100% (max. CHF 10'500.-- pro Monat). Anteilsmässig werden auch ein allfälliger 13. Monatslohn oder Gratifikationen, Ferien- oder Feiertagsentschädigungen, sowie andere Zulagen berücksichtigt, sofern darauf ein Rechtsanspruch besteht.

3. Rechtsprechung:

Schadenminderungspflicht des Arbeitnehmers bei Geltendmachung von Insolvenzenschädigung.

Nach dem Gesetz muss der Arbeitnehmer alles unternehmen, um seine Lohnansprüche gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Bei einem mehrere Monate dauernden Lohnausstand genügen mündliche, wenn auch eindrückliche, Mahnungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht, um einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung zu rechtfertigen. Vielmehr verlangt das Bundesgericht den „Druck“ einer schriftlichen Aufforderung sowie die unverzügliche Einleitung betreibungsrechtlicher und notwendigenfalls gerichtlicher Schritte (Urteil des Bundesgerichts vom 24. August 2012 [8C_364/2012]).

Studer Anwälte AG – Roland Zahner