Inhalt

[Konkurs 2](#_Toc1466098)

[Praktische Abwicklung des Konkurses 2](#_Toc1466099)

# Vorverfahren

# Sanierungsverfahren

# Konkurs

## Praktische Abwicklung des Konkurses

Mit der Anmeldung des Konkurses wird vom Insolvenzgericht ein Masseverwalter bestellt, der für die Abwicklung des Konkurses zuständig ist. Zuallererst wird geprüft ob genug Masse vorhanden ist, um den Konkurs abwickeln zu können. Wenn nicht, wird der Konkurs mangels Masse abgelehnt, d.h. der Schuldner kann nicht in Konkurs gehen und bleibt auf seinen Schulden zumindest 30 Jahre sitzen. In Österreich werden mehr Konkurse mangels Masse abgelehnt, als Konkurse angenommen werden. Masseforderungen sind all jene Kosten, die entstehen, um den Konkurs abwickeln zu können, d.h. Gerichtskosten, Masseverwalterkosten und Versteigerungskosten sowie Kosten für Arbeitnehmer, die die Abwicklung durchführen.

Der Masseverwalter lässt üblicherweise sämtliche Schlösser tauschen und kündigt alle Arbeitnehmer, wobei häufig ein paar Mitarbeiter wieder neu eingestellt werden, um das vorhandene Verfahren zu erfassen und eventuelle Aufträge noch fertig Aufträge noch abwickeln zu können.

Der Unternehmer hat kein Zutrittsrecht mehr und auch keine Unterschriftsberechtigung. Er ist vom Konkursverfahren ausgeschlossen. Die Geschäftsführung übernimmt der Masseverwalter oder eine von ihm eingesetzte Person. Die Gläubiger melden ihre Forderungen an, diese werden überprüft und in einer Tagsatzung die Höhe der Quote bestimmt (unter 10%). Das Gericht unterscheidet folgende Forderungsarten:

* **Aussonderungen**

Sind Vermögensteile, die sich im Besitz aber nicht im Eigentum des Schuldners befinden und daher der Vermögensmasse nicht zuzurechnen sind. Zum Beispiel: Leasinggegenstände, Mietgegenstände, Eigentumsvorbehalt, Ratengeschäfte und Kommissionsware

* **Absonderungen**

Sind Vermögensgüter, die sich im Eigentum des Schuldners befinden, aber andere Personen haben ein Recht auf diese Güter. Zum Beispiel: Hypotheken und gepfändete Gegenstände

* **Masseforderungen**
* **Arbeitnehmerforderungen**

Werden durch den Insolvenzendgeldfont gezahlt. In diesen zahlen alle Arbeitgeber 0.4% der Bruttolohnzahlung ein.

Die entsprechenden Forderungen werden vom Insolvenzendgeldfont bei den sonstigen Forderungen angemeldet.

* **Sonstige Forderungen**

Alle anderen Forderungen vom Finanzamt der Gebietskrankenkasse den Banken und dem Insolvenzendgeldfont werden die in der Tagsatzung vereinbart mit einer Quote beglichen.

Nachdem alle Forderungen bestätigt sind und die Quote bezahlt ist der Konkurs abgewickelt. Zeigt sich während des Verfahrens, dass mehr Vermögen vorhanden ist als angenommen, so können die Gläubiger den Schuldner in ein Sanierungsverfahren schicken. Der Schuldner selbst hat darauf zumindest rechtlich gesehen keinen Einfluss. Außerdem wird das Verfahren an den Strafgerichtshof weitergeleitet, der überprüft ob es zu Strafrechtlichen Tatbeständen gekommen ist und ob eine betrügerische oder grob fahrlässige Krida vorliegt bzw. ob es zu einer Gläubigerbegünstigung gekommen ist.

# Außergerichtliche Insolvenz

Kommt in der Praxis immer dann vor, wenn ein Schuldner, ohne die Gerichte einzubinden, seinen Gläubiger im Verhandlungsweg eine entsprechend hohe Quote zum Beispiel 70% anbietet und diese im Verhandlungsweg beschlossen wird ohne Einbindung des Insolvenzgerichts. Vorteil: keine Gerichtskosten, keine Eintragung im Firmenbuch und rasche Abwicklung.

# Privatinsolvenz

Dürfen alle Privatpersonen auch Unternehmer, die in Konkurs gegangen sind in Anspruch nehmen. Werden üblicherweise nicht über das Insolvenzgericht abgewickelt (außer es geht um große Vermögen) sondern um eine dem Gericht vorgelagerte Stelle, der Schuldnerberatungsstelle. Im Gegensatz zum Unternehmenskonkurssatz bei welchem die Schuldner ausgeschlossen sind, sind beim Privatkonkurs die Schuldner aktiv am Verfahren beteiligt und sie werden dann ausgeschlossen, wenn sie Vermögen verheimlichen, Einkünfte nicht angeben oder keine aktiven Schritte setzen die Schulden zu vermindern. Der Ausschluss bedingt eine Verfahrensdauer von 30 Jahren, d.h. der Schuldner hat 30 Jahre für seine Schulden zu haften.

In der Praxis kommt es üblicherweise zu einem sogenannten Abschöpfungsverfahren, d.h. der Schuldner hat von all seinen Einkünften alles was über das Existenzminimum hereinkommt an die Gläubiger zu überweisen. Dauer des Verfahrens 5 Jahre. Es gibt keine Mindestquote mehr. Danach ist der Gläubiger Schuldenfrei, wobei aber während des Verfahrens sämtliches Vermögen verwertet wurde, außer Liegenschaften mit einem gegenseitigen Belastung- und Veräußerungsverbot.

# andere

### Freizustellende Tätigkeiten

* Todesfall in direkter Linie
* Arztbesuche

Max 1 Woche

* Behördenwege
* Vorladungen bei Gericht
* Eheschließung 1 Tag
* Wohnortswechsel 1-3 Tage

### Pflegefreistellung

Für Personen mit denen wir im gleichen Haushalt wohnen. Maximal 1 Woche bei Kindern bis zum 12. Lebensjahr zwei Wochen.

### Mospizfreistellung

Für Begleitung sterbender Angehöriger

## Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass für den Arbeitnehmer ein möglichst gutes und Unfallfreies Arbeiten möglich ist. Außerdem hat er entsprechende Pausenräume und getrennte Toiletteanlagen ab je 5 Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Bei Arbeitnehmern, die den Arbeitsplatz verlassen bzw. die Kleidung wechseln, sind versperrbare Spinte bereit zu stellen. Wird der Arbeitnehmer gekündigt, so hat ihm der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist einen Tag pro Woche zur Arbeitssuche freizustellen, solange bis der Arbeitnehmer eine Arbeit gefunden hat.

### Arbeitnehmerhaftung

#### entschuldbare Fehlleistung

Der Arbeitnehmer hat sämtliche Vorsichtsmaßnahmen getroffen, damit kein Schaden entsteht. Trotzdem kam es dazu. Er haftet nicht.

#### Leichte Fahrlässigkeit

Der Arbeitnehmer hat praktisch alle Vorsichtmaßnahmen getroffen, die üblicherweise zu treffen sind. Der Arbeitsrichter kann ihn von der Haftung freisprechen.

Unfall zum Beispiel.

#### Grobe Fahrlässigkeit

Der Arbeitnehmer hat wesentliche Vorsichtsmaßnahmen nicht beachtet oder er war in berauschtem Zustand. Der Arbeitsrichter kann den Arbeitnehmer nicht mehr zur Gänze von der Haftung freisprechen.

#### Vorsatz

Bei bewusst hervorgerufenen Schäden haftet der Arbeitnehmer für den Schaden selbst und die Folgeschäden.

## Auflösung des Arbeitsverhältnisses

### Fristablauf

Bedarf keiner besonderen Aktionen vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Hat die gleichen Konsequenzen wie eine Kündigung durch den Arbeitgeber.

### Einvernehmliche Lösung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf einen Austrittstermin ohne Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfristen. Gleiche Ansprüche wie bei Kündigung durch den Arbeitgeber.

### Kündigung

Ist die übliche Auflösung des Dienstverhältnisses. Bedarf keiner Begründung und bedingt die Einhaltung der entsprechenden Kündigungsfrist.

#### Kündigung durch den Arbeitgeber

Kann nicht beeinsprucht werden, außer sie verstößt gegen den sozialen Grundsatz bzw. das Koalitionsrecht.

Kündigung eines Angestellten 🡪 Kündigungsfrist 6 Wochen. Austrittstermin jeweils zum Quartalsende.

Kündigung eines Arbeiters 🡪 abhängig vom Kollektivvertrag zwischen 1 Woche und 4 Wochen. Austrittstermin üblicherweise Mitte oder Ende des Monats.

#### Kündigung durch den Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben je nach KV üblicherweise zwischen 14 Tagen und 4 Wochen Kündigungsfrist und können entweder zum 15. oder zum Ende des Monats austreten.

### Entlassung

Ist eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitgebers und kann nur begründet erfolgen. Entlassungsgründe sind: Tätigkeit gegenüber dem Arbeitgeber sowie Sittlichkeits- und Ehrverletzung, dauernde Arbeitsunfähigkeit, nicht Erbringen der Arbeitsleistung trotz mehrmaliger Aufforderungen.

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Abfertigung, den ausstehenden Urlaub bzw. die Urlaubsabfindung.

### Austritt

Ist eine Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitnehmers, wobei man zwischen einer begründeten und einer unbegründeten Auflösung unterscheidet.

* Begründeter Austritt

Der Arbeitnehmer ist so zu behandeln, wie wenn er gekündigt wäre. Austrittsgründe sind: kein Entgelt, Sittlichkeits- Tätigkeits- und Ehrverletzungen durch den Arbeitgeber und dauernde Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz.

* Ungerechtfertigter Austritt

Arbeitnehmer erscheint unbegründet nicht zur Arbeit, oder verlässt diese unbegründet. Er verliert sämtliche Urlaubs- und Abfertigungsansprüche.

## Besonders Schutzwürdige Arbeitnehmergruppen

1. Lehrlinge

Können während der Lehrzeit nur sehr schwer gekündigt werden.

1. Invalide

Können nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichtes und des Invalidenverbandes gekündigt bzw. entlassen werden. Jedes Unternehmen ist verpflichtet, ab dem 25 Mitarbeiter für alle weiteren 25 Mitglieder je einen Invaliden einzustellen. Ist er dazu nicht bereit, so hat er eine monatliche Zahlung 262€ zu leisten.

1. Schwangere

Sind verpflichtet unverzüglich ab dem Wissen der Schwangerschaft, das dem Arbeitnehmer zu melden. Ab diesem Zeitpunkt gibt es ein Kündigungsverbot bis Eintritt des Mutterschaftsgesetzes. Während dieser Zeit 6 Wochen vor der Geburt und 4 Wochen nach der Geburt besteht für die werdende Mutter ein absolutes Beschäftigungsverbot. Anschließend kann die Frau eines der 5 Kinderbetreuungsmodelle wählen. Nach Ablauf dieser Karenzzeit hat der Arbeitnehmer eine Wiedereinstellungspflicht für zumindest 4 Wochen und danach tritt die übliche Kündigungsregelung in Kraft.

1. Beamte