

Das erwartet Sie in der aktuellen Ausgabe:

Die neue Restrukturierungsordnung.....	1
Der neue Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch des Arbeitgebers bei Verletzung des Persönlichkeitsrechts seiner Mitarbeiter:innen.....	3
Angemessenheitsbeschluss ermöglicht weiter freien Datenverkehr nach Großbritannien	4
P) Inside	4

Die neue Restrukturierungsordnung

Mit dem am 17.7.2021 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Restrukturierung von Unternehmen wird in Umsetzung einer europäischen Richtlinie ein neues gerichtliches vorinsolvenzliches Restrukturierungsverfahren geschaffen. In wirtschaftliche Probleme geratenen Unternehmen soll damit die Möglichkeit gegeben werden, Maßnahmen zu treffen, um eine Insolvenz abzuwenden und die Bestandfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

Das neue Restrukturierungsverfahren kann nur auf Antrag des Unternehmens selbst eingeleitet werden. Gläubiger können keinen Antrag stellen. Kernstück des Verfahrens ist ein Restrukturierungsplan, der die Restrukturierungsmaßnahmen für die betroffenen Gläubiger vorsieht. Ziel ist es, die Zahlungsunfähigkeit abzuwenden und die Bestandfähigkeit sicherzustellen, sodass die Geschäftstätigkeit künftig fortgesetzt werden kann.

Im Gesetz wird die wahrscheinliche Insolvenz als Voraussetzung für die Verfahrenseinleitung angesprochen, die nach § 6 Abs 2 Restrukturierungsordnung (ReO) dann vorliegt, wenn der Bestand des Unternehmens ohne Restrukturierung gefährdet wäre, also Zahlungsunfähigkeit zwar droht, aber noch nicht eingetreten ist. Das wird vermutet, wenn die Eigenmittelquote 8 % unterschreitet und die fiktive Schuldentilgungsdauer 15 Jahre übersteigt.

Ein solches Restrukturierungsverfahren muss gut vorbereitet sein. Nach § 7 Abs 1 ReO sind ein Restrukturierungsplan, ein Finanzplan für 90 Tage sowie ein aktueller Status anzuschließen; weiters die Jahresabschlüsse der letzten drei Jahre. Wenn der Antrag nicht unzulässig ist, fasst das Gericht einen Beschluss auf Verfahrenseinleitung. Zuständig ist der Gerichtshof erster Instanz, der auch für ein Insolvenzverfahren zuständig wäre. Für Wien gilt die Sonderzuständigkeit des Handelsgerichtes Wien.

Das Gericht bestellt einen Restrukturierungsbeauftragten, der die Bestrebungen des Unternehmens unterstützen, gleichzeitig aber auch die Gläubigerinteressen wahren soll. Die Aufgabe ist ähnlich der eines Sanierungsverwalters nach der Insolvenzordnung.

SEPTEMBER 2021

Wollen Sie die P-News in Zukunft elektronisch erhalten?
Dann schicken Sie uns bitte eine E-Mail an P-News@preslmayr.at.

Das Gericht, oder in dessen Auftrag der Restrukturierungsbeauftragte, prüft den Restrukturierungsplan auf seine Gesetzmäßigkeit, die Fortbestehensprognose sowie die im Restrukturierungsplan gebildeten Gläubigerklassen (dazu noch unten). Im Rahmen einer Tagsatzung, die auch als Videotagsatzung abgehalten werden kann, wird von den Gläubigern über den Restrukturierungsplan abgestimmt. In der Regel wird dies in etwa 30 bis 60 Tage nach Einleitung des Verfahrens sein. Der Schuldner hat zuvor den Restrukturierungsplan den Gläubigern zu übermitteln. Zu einer Annahme ist es erforderlich, dass in jeder Klasse der Gläubiger die Mehrheit der Anwesenden zustimmt und die Summe der Forderungen der zustimmenden Gläubiger in jeder Klasse zumindest 75 % erreicht. Der angenommene Restrukturierungsplan bedarf schließlich noch einer Bestätigung durch das Gericht.

Besonderheiten

Das Gericht kann auf Antrag des Schuldners eine Vollstreckungssperre anordnen und damit zur Erreichung des Restrukturierungsziels Exekutionen auf das Vermögen verhindern. Dies für drei Monate, wobei eine Verlängerung auf maximal sechs Monate möglich ist. Mit dieser Vollstreckungssperre einher geht eine Insolvenzeröffnungssperre; während dieser ruht die Verpflichtung des Schuldners, eine Insolvenzeröffnung wegen Überschuldung zu beantragen. Auch wegen Zahlungsunfähigkeit muss ein Insolvenzverfahren nicht eröffnet werden, wenn dies nicht im allgemeinen Interesse der Gläubiger wäre.

Die Vollstreckungssperre zieht auch eine Vertragsauflösungssperre nach sich. Das heißt, dass allein aufgrund der Tatsache, dass Forderungen der Vertragspartner nicht gezahlt wurden, diese nicht die Leistungen aus noch zu erfüllenden Verträgen verweigern oder diese Verträge gar vorzeitig auflösen können. Damit soll die Bestandfähigkeit des Unternehmens erhalten werden.

Gläubigerklassen und das Kriterium des Gläubigerinteresses

Die ReO verlangt die Bildung von Gläubigerklassen, und zwar durch den Unternehmer selbst im Restrukturierungsplan. Unterschieden werden Gläubiger mit besicherten Forderungen, Gläubiger mit unbesicherten Forderungen, schutzbedürftige Gläubiger, Anleihegläubiger und Gläubiger mit nachrangigen Forderungen. Gewisse Gläubiger dürfen von der Restrukturierung nicht betroffen sein, etwa Dienstnehmer:innen. Die Gläubiger in derselben Klasse

müssen im Verhältnis zu ihren Forderungen gleich behandelt werden. Diese Gleichbehandlung ist eine Bestätigungsvoraussetzung für den angenommenen Plan.

Wenn eine Zustimmung in allen Gläubigerklassen nicht erreicht werden kann, kann der Plan dennoch durch das Gericht aufgrund eines klassenübergreifenden „Cram-down“ bestätigt werden. Hierbei müssen die ablehnenden Gläubigerklassen gleich gestellt werden wie gleichrangige Klassen und besser als nachrangige Klassen.

Ablehnende Gläubiger können nach der Abstimmung die Überprüfung der Einhaltung des Kriteriums des Gläubigerinteresses beantragen. Eine Bestätigung des Plans ist nur möglich, wenn dieses Kriterium erfüllt ist. Das ist dann der Fall, wenn kein ablehnender Gläubiger durch den Plan schlechter gestellt wird als in einem Insolvenzverfahren, wobei zum Vergleich das nächstbeste Alternativszenario zum Restrukturierungsplan heranzuziehen ist. Das kann eine Verwertung sein, aber auch der Abschluss eines Sanierungsplans nach der Insolvenzordnung. Maßgebend ist die höchste bei diesen Varianten des Alternativszenarios erzielbare Quote.

Aufhebung des Restrukturierungsverfahrens

Nach § 41 ReO ist das Restrukturierungsverfahren mit dem Eintritt der Rechtskraft der Bestätigung des Restrukturierungsplans aufgehoben.

Fazit

Mit der ReO wurde ein neues Verfahren zur Restrukturierung von Unternehmen geschaffen, das bei wahrscheinlicher Insolvenz, aber noch nicht eingetretener Zahlungsunfähigkeit in Anspruch genommen werden kann, um Gläubigerforderungen durch Kürzung und Stundung neu zu ordnen und damit die Bestandfähigkeit für die Zukunft zu sichern.



Dr. Matthias Schmidt ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte. Er ist auf Insolvenzrecht und Unternehmenssanierungen, Vertragsrecht sowie Zivilprozessrecht spezialisiert.

E schmidt@preslmayr.at

Der neue Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch des Arbeitgebers bei Verletzung des Persönlichkeitsrechts seiner Mitarbeiter:innen

Mit dem umfangreichen Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz (BGBl. 148/2020) wurden zahlreiche gesetzliche Neuerungen zur Bekämpfung beleidigender oder hetzerischer Akte im Internet und in sozialen Medien eingeführt.

In § 20 Abs 1 ABGB wird der schon bisher in der Rechtsprechung anerkannte Anspruch auf Unterlassung und Beseitigung wegen Verletzung von Persönlichkeitsrechten nunmehr gesetzlich normiert. Eine besondere Neuerung aus arbeitsrechtlicher Sicht findet sich in § 20 Abs 2 ABGB: Wird in einem Medium im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Arbeitnehmers dieser in seinem Ansehen oder seiner Privatsphäre verletzt und ist dieses Verhalten geeignet, die Möglichkeiten des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer einzusetzen, nicht unerheblich zu beeinträchtigen oder das Ansehen des Arbeitgebers erheblich zu schädigen, so hat der Arbeitgeber – unabhängig vom Anspruch des Arbeitnehmers – einen **eigenen Anspruch auf Unterlassung und Beseitigung**. Entsprechendes gilt für ehrenamtlich Tätige und Organe einer Körperschaft.

Zweck der Anspruchsberechtigung des Arbeitgebers ist es, jene Sachverhalte zu erfassen, in denen Mitarbeiter wegen ihrer dienstlichen Tätigkeit Hasspostings ausgesetzt sind, die dazu führen, dass ihre Tätigkeit erschwert und in Folge die wirtschaftliche Sphäre oder das Ansehen des Arbeitgebers beeinträchtigt wird. Voraussetzung für einen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch ist die Verletzung des Ansehens oder der Privatsphäre eines Mitarbeiters in einem Medium im Sinne von § 1 Z 1 MedienG und ein Konnex zur Tätigkeit des Mitarbeiters. Die weitere Voraussetzung der Eignung einer Verletzungshandlung, die Einsatzmöglichkeit des Mitarbeiters nicht unerheblich zu beeinträchtigen oder das Ansehen des Arbeitgebers erheblich zu schädigen, ist etwa gegeben, wenn der Arbeitnehmer wegen des psychischen Drucks erkrankt und seiner Arbeit nicht mehr nachgehen kann oder fortan auf einer anderen Position eingesetzt werden muss. Dabei soll es nach den Erläuterungen ausreichen, dass es sich für den Arbeitgeber schlichtweg schwieriger gestaltet, jemanden für die Arbeit zu finden.

Hervorzuheben ist, dass die Geltendmachung des Anspruchs nicht von der Zustimmung des Mitarbeiters abhängig ist. Der Arbeitgeber ist aber auch nicht zur gerichtlichen Geltendmachung einer Persönlichkeitsrechtsverletzung verpflichtet,

insbesondere nicht auf Grund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht.

Bedient sich derjenige, der eine Verletzung eines Persönlichkeitsrechts begangen hat oder von dem eine solche Verletzung droht, hierzu der Dienste eines Vermittlers, so kann auch dieser auf Unterlassung und Beseitigung geklagt werden. Liegen beim Vermittler die Voraussetzungen für einen Ausschluss der Verantwortlichkeit nach dem E-Commerce-Gesetz vor, kann er jedoch erst nach Abmahnung geklagt werden. Diensteanbieter nach § 13 E-Commerce-Gesetz gelten nicht als Vermittler.

Erreichen die Persönlichkeitsrechtsverletzungen ein derartiges Ausmaß, dass auch die Menschenwürde verletzt wird, können die Ansprüche auch im Wege des neu geschaffenen Mandatsverfahrens nach § 549 ZPO beschleunigt durchgesetzt werden.

Parallel zu § 20 Abs 2 ABGB findet sich in § 33a MedienG nun das Recht des Arbeitgebers, einen Antrag auf **Einziehung** der zur Verbreitung bestimmten Medienstücke oder **Löschung** der betreffenden Stellen der Website zu stellen. Hinsichtlich der Voraussetzungen deckt sich der Anspruch mit jenem in § 20 Abs 2 ABGB, statt der Verletzung des Ansehens oder der Privatsphäre stellt § 33a MedienG jedoch auf den objektiven Tatbestand der strafbaren Handlungen der üblen Nachrede (§ 111 StGB), Beschimpfung und Verspottung (§ 115 StGB), Verleumdung (§ 297 StGB) oder gefährlichen Drohung (§ 74 Abs 1 Z 5 StGB) ab.



Mag. Stephanie Rendl ist Rechtsanwaltsanwältin bei Preslmayr Rechtsanwälte und vorwiegend im Arbeitsrecht tätig.

E rendl@preslmayr.at

Angemessenheitsbeschluss ermöglicht weiter freien Datenverkehr nach Großbritannien

Nach dem „Brexit“ galt eine sechsmonatige Übergangsfrist für den freien Datenverkehr zwischen Großbritannien und den EWR-Staaten. Ohne Nachfolgeregelung wäre Großbritannien ab Ende Juni 2021 daher als unsicherer Drittstaat zu qualifizieren gewesen, was gravierende Auswirkungen auf die Übermittlung von personenbezogenen Daten dorthin gehabt hätte.

Aus diesem Grund hat die EU-Kommission noch am 28.6.2021 einen „Angemessenheitsbeschluss“ erlassen, demzufolge in Großbritannien ein Schutzniveau gilt, das dem nach EU-Recht garantierten Schutzniveau gleichwertig ist. Dementsprechend können personenbezogene Daten aus der EU (sowie aus Norwegen, Liechtenstein und Island) weiterhin nach Großbritannien übermittelt werden, ohne dass zusätzliche Schutzmaßnahmen ergriffen werden

müssen. Übermittlungen nach Großbritannien sind damit Datenübermittlungen innerhalb der EU gleichgestellt (Gleiches gilt etwa auch für Argentinien, Kanada, Israel, Japan, die Schweiz und Uruguay).

Der Erlass des Angemessenheitsbeschlusses kommt nicht überraschend, weil das britische Datenschutzrecht nach wie vor auf denselben Regeln wie vor dem Brexit basiert. Der Angemessenheitsbeschluss enthält jedoch erstmals eine Verfallsklausel, durch die seine Geltungsdauer auf vier Jahre begrenzt wird. Danach kann er erneuert werden, sofern Großbritannien weiterhin ein angemessenes Datenschutzniveau sicherstellt. Während dieser vier Jahre wird die Kommission die Rechtslage jedoch genau beobachten, insbesondere hinsichtlich der Tätigkeit der britischen Geheimdienste und ihrer Zusammenarbeit mit den US-Diensten.

Für weitere Informationen: kern@preslmayr.at

P) Inside

In den letzten Monaten durften wir uns über einen Neuzugang freuen: Wir begrüßen Frau **Mag. Stephanie Rendl** neu in unserem Team. Ihren Beitrag zu den Neuerungen im Arbeitsrecht finden Sie auf Seite 3 der aktuellen Ausgabe.



Besondere Freude bereitet uns auch die Nachricht, dass **Mag. Matthias Stipanitz** die Rechtsanwaltsprüfung mit sehr gutem Erfolg abgelegt hat. Wir gratulieren sehr herzlich! Mag. Stipanitz ist vor allem im Insolvenzrecht tätig.



Preslmayr Rechtsanwälte OG
Universitätsring 12, A-1010 Wien
Tel: (+431) 533 16 95
office@preslmayr.at www.preslmayr.at
FN 9795f, HG Wien
UID: ATU10504104

Information zum Datenschutz:

Preslmayr Rechtsanwälte OG als Verantwortlicher verarbeitet Ihre Kontaktdaten aufgrund Ihrer Einwilligung oder aufgrund berechtigter Interessen (Geschäftskontakt) zur Zusendung der P) News. Dazu werden Ihre Daten an einen Versanddienstleister (z.B. Post) weitergegeben. Diese Verarbeitung erfolgt bis zum Widerruf Ihrer Einwilligung bzw. so lange das berechtigte Interesse vorliegt.

Sie haben jederzeit das Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung Ihrer Daten zur Direktwerbung, das Recht auf Widerruf Ihrer Einwilligung für die Zukunft, das Recht auf Auskunft, welche personenbezogenen Daten wir von Ihnen verarbeiten, auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung und auf Datenübertragbarkeit sowie auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (in Österreich: Datenschutzbehörde). Einen allfälligen Widerruf Ihrer Einwilligung, Widerspruch oder sonstige Anfragen zu Ihren Rechten richten Sie bitte an datenschutz@preslmayr.at oder per Post an die oben genannte Anschrift. Bitte beachten Sie auch unsere Datenschutzerklärung unter <http://www.preslmayr.at/de/datenschutzerklaerung.html>.