

Das erwartet Sie in der aktuellen Ausgabe:

(Un-)Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten	1
GmbH-Gründung (zu) leicht gemacht?	3
Max Schrems gegen Facebook oder die Tücken der Sammelklage	4
P) Inside	4

(Un-)Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

In der letzten Parlamentssitzung wenige Tage vor der Nationalratswahl im Oktober 2017 haben SPÖ, FPÖ und Grünen im Eilverfahren die (angeblich) endgültige Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten beschlossen. Von einer generellen Gleichbehandlung kann jedoch keine Rede sein.

Das österreichische Arbeitsrecht unterteilt die Arbeitnehmerschaft seit jeher in Arbeiter und Angestellte. Diese Unterscheidung ist vor allem für die Frage von Bedeutung, welche Rechtsgrundlagen bzw. Kollektivverträge auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Für die Einteilung in die eine oder die andere Gruppe ist die verrichtete Tätigkeit entscheidend. Angestellter ist, wer kaufmännische Dienste, höhere nicht kaufmännische Dienste oder Kanzleiarbeiten leistet. Arbeiter ist jeder, der nicht als Angestellter gilt. Mit der am 12.10.2017 im Nationalrat beschlossenen Gesetzesänderung sollten auch die letzten Unterschiede beseitigt werden.

Entgeltfortzahlung neu

Die erste wesentliche Neuerung betrifft die Vereinheitlichung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall, wobei die Entgeltfortzahlung der Angestellten an die Systematik der Arbeiter angeglichen wurde. Das bedeutet, dass in Zukunft auch für Angestellte der Betrachtungszeitraum das Arbeitsjahr ist und kein Anspruch auf einen reduzierten Grundanspruch bei Wiedererkrankung besteht; die

bisherige komplizierte Wiedererkrankungsregel entfällt. Bei wiederholtem Krankenstand innerhalb eines Arbeitsjahres kommt es somit nun bei beiden Berufsgruppen zu einer Zusammenrechnung der Anspruchszeiten. Mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres steht der Anspruch wieder in vollem Umfang zu. Im Gegenzug erhalten Angestellte - wie bisher die Arbeiter - bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten separate Entgeltfortzahlungsansprüche pro Anlassfall, ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung („zweiter Topf“). Schließlich ist noch vorgesehen, dass künftig auch bei Angestellten durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vereinbart werden kann, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Kalenderjahr richtet.

Sowohl Angestellte als auch Arbeiter haben ab 1.7.2018 bereits nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses Anspruch auf acht Wochen volle Entgeltfortzahlung, und nicht wie bisher erst nach fünfjähriger Dauer. Anders als bisher gebührt die Entgeltfortzahlung über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus auch dann, wenn das Dienstverhältnis im Krankenstand oder im Hinblick auf einen Krankenstand einvernehmlich beendet wird.

MÄRZ 2018

(Teilweise) Angleichung der Auflösungsbestimmungen

Als wesentlich weniger geglückt bezeichnet werden dürfen die Änderungen im Zusammenhang mit der Auflösung von Dienstverhältnissen.

Unproblematisch ist zunächst die Beseitigung einer Benachteiligung bestimmter teilzeitbeschäftigter Angestellter. Nach der bis 31.12.2017 gültigen Rechtslage galten die Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG nur dann, wenn die Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3-fachen der Normalarbeitszeit betragen hat. Diese Einschränkung ist mit 1.1.2018 weggefallen. Die Kündigungsbestimmungen des AngG finden nun unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung auf alle Angestellten Anwendung.



Das Herzstück der beabsichtigten Harmonisierung ist jedoch die Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an die für Angestellte geltenden Regelungen. Mangels einer für den Arbeiter günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis in Zukunft nur mehr mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate. Eine Verkürzung der Kündigungsfristen ist nicht möglich, jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am letzten des Kalendermonats endet. Arbeiter können das Dienstverhältnis hingegen mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

Für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, können durch Kollektivvertrag abweichende

Regelungen (also auch kürzere Kündigungsfristen) festgelegt werden. Dienstverhältnisse, die nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbart sind, können während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Frist gekündigt werden.

Die neuen Bestimmungen, die auf nach dem 31.12.2020 ausgesprochene Beendigungen anzuwenden sind, bedeuten einen massiven Eingriff in bestehende Verträge. Kündigungsfristen werden um ein Vielfaches verlängert und Kündigungen durch den Arbeitgeber sind nur mehr zum Quartalsende möglich. Während Arbeitgeber in Zukunft bei neuen Verträgen – wie bei den Angestellten mittlerweile üblich – den 15. und den Monatsletzten als Kündigungstermine festlegen können (und sollten), ist dies bei bestehenden Verträgen ohne Zustimmung des Arbeiters nicht möglich. Langjährig beschäftigte Arbeiter werden dadurch sogar besser gestellt als Angestellte.

Weiterhin bestehende Ungleichheiten

Abgesehen davon bestehen auch in Zukunft Unterschiede, wie etwa bei den Entlassungsgründen, die für Arbeiter enger gefasst sind als bei Angestellten. Auch das Konkurrenzverbot ist für Angestellte wesentlich strenger, wofür es jedoch keine Rechtfertigung (mehr) gibt. Ebenso wird es weiterhin unterschiedliche Kollektivverträge mit unterschiedlichem Lohnniveau und getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte geben, was einen erheblichen administrativen Aufwand bedeutet. Auch die Ungleichbehandlungen bei Berufsunfähigkeit und Invalidität wurden nicht beseitigt.

Von einer vollständigen Beseitigung der letzten Ungleichheiten – wie von den für diesen Gesetzesbeschluss verantwortlichen Parteien suggeriert – kann daher keine Rede sein. Die neuen Regeln bringen deutliche Erschwerungen für Arbeitgeber mit sich, denen jedoch kein adäquater Ausgleich gegenübersteht. Möglichkeiten dazu hätte es genug gegeben, wie etwa beim allgemeinen Kündigungsschutz. Aber das haben kurzfristig verteilte „Wahlzucker!“ nun einmal an sich.



Mag. Oliver Walther ist
Rechtsanwalt und Partner bei
Preslmayr Rechtsanwälte und
im Arbeitsrecht und Vergabe-
recht tätig.

E walther@preslmayr.at

GmbH-Gründung (zu) leicht gemacht?

Mit dem Deregulierungsgesetz 2017 wurden zur Entlastung von Unternehmen und zur Effizienzsteigerung der Verwaltung Änderungen in verschiedensten Bundesgesetzen vorgenommen. Ein Ergebnis dieser „Deregulierung“ ist die neue Möglichkeit der vereinfachten GmbH-Gründung, deren Zweckmäßigkeit jedoch zweifelhaft ist.

Seit 1.1.2018 können Ein-Personen-GmbHs „vereinfacht“ gegründet werden, was zu einer Zeit- und Kostenersparnis führen soll. Tatsächlich erspart sich der GmbH-Gründer den Weg zum Notar. Die Errichtungserklärung und die Firmenbuchanmeldung können vom Gründer online im Unternehmensserviceportal (USP) erstellt und an das Firmenbuchgericht übermittelt werden. Für die Identifizierung benötigt man eine Bürgerkarte.

Die „richtige“ Identitätsprüfung wird bei der vereinfachten Gründung statt vom Notar von jener Bank durchgeführt, bei der auch die Stammeinlage einbezahlt wird. Nach der Unterfertigung der Musterzeichnung durch den Gründer, welcher zwingend Alleingeschäftsführer werden muss, sendet die Bank die Unterlagen elektronisch an das Firmenbuch.

Die Anwendbarkeit der neuen Bestimmungen ist an einige Voraussetzungen geknüpft. Insbesondere dürfen in der Errichtungserklärung neben dem gesetzlichen Mindestinhalt (Firmenwortlaut, Sitz, Unternehmensgegenstand und Stammkapital) nur ganz bestimmte Regelungen getroffen werden, was zu einer Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten führt.

Ob durch die Inanspruchnahme der vereinfachten Gründung wirklich alles einfacher wird, darf daher bezweifelt werden: Die Beteiligung von mehr als einer Person ist ebenso wenig möglich wie eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Errichtungserklärung. So kann beispielsweise nicht einmal eine Teilbarkeit der Geschäftsanteile vorgesehen werden, was bei einem späteren Einstieg weiterer Gesellschafter zusätzlichen Aufwand verursacht.

Auch die Zeitersparnis ist fraglich, denn schon jetzt sind neue GmbHs im Durchschnitt binnen fünf Tagen im Firmenbuch eingetragen, wenn nicht das Gericht einen Verbesserungsauftrag erteilt. Letzteres ist häufig dann der Fall, wenn die gewählte Firmenbezeichnung unzulässig ist. Da die Auswahl eines eintragungstauglichen Firmenwortlauts ohne rechtliche

Beratung oftmals nicht leicht fällt, sind Verzögerungen schon jetzt absehbar.

Die strengen Formvorschriften bei der GmbH-Gründung dienen zudem sowohl dem Schutz der Gesellschaftsgründer vor übereilten Handlungen als auch der Interessenwahrung zukünftiger Gläubiger. Die Gründung einer Kapitalgesellschaft sollte wohl überlegt sein und man sollte zumindest die mit der Gründung und dem Betrieb einer GmbH einhergehenden Pflichten kennen. Gesellschafter und Geschäftsführer müssen sich über die strengen Kapitalaufbringungs- und Kapitalerhaltungspflichten im Klaren sein. Aus diesen ergeben sich die Pflicht zur vollständigen Einzahlung der Stammeinlage sowie die Trennung der Sphäre von Gesellschaft und Gesellschafter. Wer etwa entgegen dem Verbot der Einlagenrückgewähr Vermögen aus der Gesellschaft abzieht, stürzt sich, seine Mitgesellschafter und Geschäftsführerkollegen in große Haftungsrisiken. Eine professionelle Beratung liegt daher sowohl im Interesse der GmbH-Gründer als auch der zukünftigen Gläubiger der Gesellschaft.

Letztlich ist auch die angestrebte Kostenersparnis zweifelhaft, zumal die Gründung einer Standard-GmbH schon heute nicht viel kostet und wohl auch die künftig involvierten Banken den Kunden ihre zusätzlichen Leistungen in Rechnung stellen werden. Eine allfällige Kostenersparnis steht aber ohnedies in keinem Verhältnis zu den aufgezeigten Nachteilen. Wer nicht einmal ausreichend Kapital für eine anständige Rechtsberatung hat, sollte daher auch künftig keine Kapitalgesellschaft gründen.



Mag. Günther Billes ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte. Seine Schwerpunkte liegen vorwiegend im Gesellschaftsrecht und Insolvenzrecht.

E billes@preslmayr.at

Max Schrems gegen Facebook oder die Tücken der Sammelklage

Seit 2014 ist das Verfahren nun schon anhängig, in dem Max Schrems Facebook Verstöße gegen datenschutzrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit seinem privaten Facebook-Account und den Accounts von sieben weiteren Facebook-Nutzern vorwirft. Am 25.1.2018 klärte der Europäische Gerichtshof (EuGH) zumindest die Frage der Gerichtszuständigkeit.

Schrems stützte die Zuständigkeit des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Wien auf den unionsrechtlichen Verbrauchergerichtsstand (EuGVVO). Danach kann die Klage eines Verbrauchers gegen einen Unternehmer am Wohnsitz des Verbrauchers erhoben werden. Auf eben diese Zuständigkeit berief sich Schrems allerdings nicht nur in Bezug auf seine eigenen Ansprüche gegen Facebook, sondern auch hinsichtlich der ihm abgetretenen Ansprüche weiterer sieben Facebook-Nutzer aus Österreich, Deutschland und Indien.

Schon nach der bisherigen Judikatur des EuGH kommt der Verbrauchergerichtsstand der EuGVVO nur dann dem Verbraucher zugute, wenn er persönlich Partei in einem Rechtsstreit ist. Ein Kläger, der selbst nicht an dem betreffenden Verbrauchervertrag beteiligt ist, kann sich nicht auf den Verbrauchergerichtsstand

stützen. Das gilt nicht nur bei der Abtretung von Ansprüchen an eine (Verbraucherschutz-)Organisation zum Zwecke der gerichtlichen Geltendmachung (z.B. im Rahmen von Verbandsklagen), sondern – wie der EuGH nun klargestellt hat – auch bei einer Abtretung an einen anderen Verbraucher. Dementsprechend bejahte der EuGH zwar die Zuständigkeit des Wiener Gerichts für die Ansprüche von Schrems, verneinte sie aber in Bezug auf die weiteren Nutzer.

Nach Ansicht des Generalanwalts am EuGH ist es nicht Aufgabe der Justiz, Instrumente für Sammelklagen zu schaffen; vielmehr seien die Gesetzgeber gefordert. Darauf wird man weiter warten müssen.



Mag. Clemens Irrgeher ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte. Er ist unter anderem auf das Führen von Sammelverfahren sowie auf Kapitalmarktrecht und Pharmarecht spezialisiert.

E irrageher@preslmayr.at

P) Inside

Mit Anfang Jänner 2018 ist **Dr. Franz Lippe, LL.M.** bei Preslmayr Rechtsanwälte in den Kreis der Partner aufgestiegen. Franz Lippe ist unter anderem auf Medienrecht und Datenschutzrecht spezialisiert und verstärkt unser Team bereits seit Ende 2016. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!



Gleichermaßen erfreut sind wir über das Ergebnis unseres Rechtsanwaltsanwärters **Mag. Michael Heiny** bei seiner Rechtsanwaltsprüfung: Der Tradition von Preslmayr Rechtsanwälte entsprechend absolvierte er die Prüfung mit sehr gutem Erfolg – herzliche Gratulation!



Preslmayr Rechtsanwälte OG
Universitätsring 12, A-1010 Wien
Tel: (+431) 533 16 95
office@preslmayr.at www.preslmayr.at
FN 9795f, HG Wien
DVR: 07077411 UID: ATU10504104



PRESLMAYR
RECHTSANWÄLTE

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