



Für Rechts-Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung, Tel. 0043 (0)5552 / 62286-0

Vorarlberg isst... Service! Nr. 1/2010

Rechtsanwälte PICCOLRUAZ & MÜLLER

Geschäftsführer als Saisonier?

Der Geschäftsführer einer Hotelbetriebs-GmbH in Oberösterreich muss knapp 23.000 Euro an Arbeitslosengeld zurückzahlen. Er war an der GmbH zu einem Viertel beteiligt und meldete sich in den Jahren 2001 bis 2006 jeweils vom 1. November bis Ende Februar arbeitslos. Im Firmenbuch wurde er aber durchgehend als handelsrechtlicher Geschäftsführer geführt.

So hatte er über sechs Jahre hinweg insgesamt knapp 23.000 Euro an Arbeitslosengeld bezogen, wenn das Hotel im Winter geschlossen war. Das Arbeitsmarktservice Oberösterreich forderte dieses Geld zurück. Diese Entscheidung des Arbeitsmarktservice wurde nun vom Verwaltungsgerichtshof bestätigt. Die Richter gaben der Beschwerde des Geschäfts-

führers nicht statt. Sie waren vielmehr der Meinung, dass es auf die tatsächliche Tätigkeit nach (vorübergehender) Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht ankomme.

Der Verwaltungsgerichtshof unterschied klar zwischen der Eigenschaft des Klägers als Geschäftsführer und den Vereinbarungen im Anstellungsvertrag. Laut GmbH-Gesetz bleibe die Hauptleistungspflicht des Geschäftsführers auch in Zeiten bestehen, in denen der Organverwalter kein Entgelt erhalte, begründeten die Richter ihre Entscheidung.

Zum Verhängnis wurde dem Betroffenen außerdem, dass er im Antragsformular des Arbeitsmarktservice die Frage nach einer Beschäftigung „z.B. als Geschäftsführer“ jeweils mit Nein angekreuzt hatte. Er hat-



Mag. Patrick Piccolruaz hat diese Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes verfolgt.

te also eine rechtserhebliche Frage falsch beantwortet, obwohl ihm der wahre Sachverhalt bekannt war.



Dr. Roland Piccolruaz em.
Dr. Stefan Müller
Dr. Petra Piccolruaz
Mag. Patrick Piccolruaz

Rechtsanwälte PICCOLRUAZ & MÜLLER



A-6700 Bludenz · Bahnhofstraße 8 · Tel. 0043 (0)5552 62286-0 · Fax DW 18
www.pm-anwaelte.at · office@pm-anwaelte.at



Vorarlberg isst... Service!

Leistungen für Ihr Erfolgsrezept

Piccolruaz & Müller
Rechtsservice für Gastronomen und Hoteliers
www.vorarlbergisstservice.at



Bei Unfällen in der Gastro-Küche haftet der Chef nur dann, wenn er den Arbeitnehmer absichtlich verletzt.

Wer haftet bei Arbeitsunfällen?

Passiert ein Arbeitsunfall, so haftet der Arbeitgeber gegenüber seinem Dienstnehmer nur dann, wenn er ihn absichtlich verletzt hat, nicht jedoch bei Fahrlässigkeit. Diese Regelung gilt auch für einen Bevollmächtigten oder den „Aufseher im Betrieb“ (Vorarbeiter, Polier,...). Verletzt der Chefkoch also versehentlich den Lehrling mit heißem Öl, so muss er als diensthabender „Aufseher“ keinerlei Ansprüche befürchten. Unter gleich gestellten Arbeitskollegen gilt diese Regelung nicht. Verletzt also eine ungeschickte Serviererin ihre Kollegin, so haftet sie für ihre Tat. Bei grober Fahrlässigkeit muss sie sogar befürchten, dass die Unfallversicherung Regressansprüche stellt.

Warum wird der Dienstgeber aber derart bevor-

zugt? Dies geschieht aus dem einfachen Grund, dass er nicht doppelt zur Kasse gebeten werden soll. Der Verletzte hat Ansprüche gegenüber der Unfallversicherung - und diese wird schließlich aus Dienstgeberbeiträgen finanziert. Allerdings: Diese Regelung gilt nicht bei Arbeitsunfällen mit einem Verkehrsmittel. Wenn beim Arbeitsunfall ein Pkw, Lkw oder die Eisenbahn involviert ist, wird der Geschädigte im Rahmen der Haftpflichtversicherung schadlos gehalten. Ob und in welchem Umfang eine private Haftpflichtversicherung bei einem Unfall unter gleichgestellten Arbeitnehmern Schadenersatzansprüche übernimmt, hängt vom Inhalt des einzelnen Vertrages ab. Man sollte den Vertragsinhalt in dieser Hinsicht überprüfen.



„Saisons-Kehraus“

Die Wintersaison ist zu Ende, für viele Betriebe ist es nun an der Zeit, Bilanz zu ziehen. In dieser Ausgabe von „Paragraphe(n) & Mehr“ möchten wir Sie über Entscheidungen der Obersten Gerichte informieren, die für Sie in der Praxis wichtig sein könnten.

Meldet etwa eine Ehefrau Ansprüche gegenüber dem Unternehmen ihres Ex-Mannes an, so macht es einen wesentlichen Unterschied, ob es sich beim Betrieb des Ehepartners um ein Einzelunternehmen oder eine GmbH handelt.

Was dem Arbeitnehmer im Krankenstand erlaubt ist, beziehungsweise welche Konsequenzen ihn erwarten, wenn er sich nicht an die Anweisungen des Arztes hält, stellen die Gerichte ebenfalls klar.

Außerdem informieren wir Sie über wichtige Aspekte für die Haftungsfrage bei einem Arbeitsunfall.

Mit der „Gaststätten- und Beherbergungspauschalierung“ stellt Ihnen Wirtschaftstreuhandler Mag. Helmut Benzer ein interessantes Steuerprivileg genau vor.

Wir denken, dass all diese Informationen Ihnen im beruflichen Alltag nützlich sein können und stehen Ihnen für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mag. Patrick Piccolruaz

Leistungen für Ihr Erfolgsrezept

Piccolruaz & Müller
Rechtsservice für Gastronomen und Hoteliers
www.vorarlbergisstservice.at



Vorarlberg isst... Service!

Arbeit für die GmbH des Exgatten „verjährt“

Mit ihren Forderungen an die GmbH ihres Ex-Gatten ist eine Frau kürzlich beim Obersten Gerichtshof abgeblitzt. Sie war während ihrer Ehe einige Jahre lang bei einer GmbH angestellt, deren alleiniger Geschäftsführer und Gesellschafter ihr Ehemann ist. Kurz vor der Scheidung klagte sie noch ausständige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ein. Der Ex-Gatte sollte Abfertigung, Diäten und Kilometergeld bezahlen. Der Oberste Gerichtshof war aber der Ansicht, diese Ansprüche seien

verjährt. - Warum? Üblicherweise wird ein Ehegatte den anderen nicht klagen, wenn dieser Forderungen nicht begleicht. Es ist schließlich anzunehmen, dass ein Prozess den Familienfrieden empfindlich stört. Der Gesetzgeber hat deshalb festgelegt, dass die Verjährung zwischen Ehegatten unterbrochen ist, solange die Ehe besteht. Diese Hemmung gilt für alle Forderungen zwischen Ehegatten, also auch für Ansprüche aus Gesellschafts- und Arbeitsverträgen.

hältnisse zwischen Ehegatten. Hier beruht der Anspruch nicht auf der oben zitierten Gesetzesstelle, sondern resultiert aus einem Vertrag, eben dem „Dienstvertrag“. Ein solcher liegt auch ohne schriftliche Urkunde vor, wenn z.B. Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden.

Im gegenständlichen Fall war die Ehegattin nicht direkt bei ihrem Mann angestellt. Dieser hatte vielmehr eine Ein-Mann-GmbH gegründet und war deren alleiniger Geschäftsführer. Diese GmbH war formell Dienstgeber der Ehegattin. Die Beschäftigung endete am 31. Oktober 2000, die Ehe bestand jedoch weiter. Kurz vor der Scheidung brachte die Frau im September 2004 die Klage ein. Die Richter am Obersten Gerichtshof sahen die Forderung als verjährt an. Sie weigerten sich, die Bestimmung über die Verjährungshemmung zwischen Ehegatten analog anzuwenden. Dienstgeber sei eben nicht der Ehegatte sondern dessen GmbH gewesen. Die Frau hätte deshalb innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist klagen müssen.



Dr. Stefan Müller ist Spezialist für Firmenrecht

„Mitwirkung am Erwerb“ oder Dienstverhältnis?

Ist ein Ehegatte im Betrieb seines Partners tätig, so steht ihm grundsätzlich nach § 98 ABGB eine angemessene Entschädigung zu. Die Höhe der Entschädigung ist von der Art und Dauer der Leistungen, den gesamten Lebensverhältnissen der Ehegatten sowie allenfalls gewährten Unterhaltsleistungen abhängig. Davon zu unterscheiden sind Dienstver-

Steuerprivileg Pauschalierung

Unter gewissen Voraussetzungen können Gaststätten- und Beherbergungsbetriebe den Gewinn pauschal ermitteln: Nutzen können dieses Steuerprivileg Betriebe, für die keine Buchführungspflicht besteht und die auch nicht freiwillig Bücher führen. Außerdem darf der Vorjahresumsatz des Unternehmens 255.000 Euro nicht übersteigen.

Gewinnermittlung

Der zu versteuernde Gewinn ist dann rasch ermittelt: Man nehme 5,5 Prozent der Betriebseinnahmen inklusive Umsatzsteuer und füge einen Sockelbetrag von 2180 Euro hinzu.



Wirtschaftstreuhänder Mag. Helmut Benzer berät die Vorarlberger Gastronomen in Steuerfragen.

Die Betriebseinnahmen müssen also trotz Pauschalierung aufgezeichnet werden. Der Gewinn wird mit einem Mindestbetrag von 10.900 Euro angesetzt.

Vorsteuerpauschalierung

Auch um die Aufzeichnungspflicht bei der Umsatzsteuer kann man sich drücken. Dazu müssen die abziehbaren Vorsteuern pauschal ermittelt werden. Pauschalisierte Betriebe können 5,5 Prozent der Betriebseinnahmen (ausgenommen Getränkeum-

sätze) als Vorsteuern geltend machen. Außerdem können Vorsteuern auf eingekaufte Getränke und auf Anlagegüter mit Anschaffungskosten über 1100 Euro abgesetzt werden.

Branchenuntypische Leistungen

Der pauschalierte Betrieb kann auch branchenuntypische Leistungen erbringen, sofern dadurch der Charakter eines gaststättengewerblichen Betriebes nicht verloren geht. Diese Leistungen dürfen allerdings maximal ein Viertel des Gesamtumsatzes ausmachen.

Seit 2008 gilt: Einnahmen aus Provisionen und außergewöhnlichen Vorgängen wie etwa dem Verkauf eines Gebäudes müssen in voller Höhe neben dem pauschal ermittelten Gewinn angesetzt werden. Sie sind also bei der 25 Prozent-Grenze des Gesamtumsatzes nicht zu berücksichtigen.

Krankenstand: Was ist erlaubt?



Erkrankte Arbeitnehmer müssen den Rat ihres Arztes ernst nehmen. Ansonsten kann der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Maßnahmen setzen.

Wenn der Arzt nichts dagegen hat, kann ein kurzer Kinobesuch durchaus erlaubt sein. Zu intensive Hausarbeit oder gar andere Arbeiten sollte man jedoch im Krankenstand keinesfalls in Angriff nehmen. Sonst droht die Entlassung.

Der Dienstnehmer ist nämlich verpflichtet, sich während des Krankenstandes so zu verhalten, dass die Genesung nicht beeinträchtigt wird. Verletzt er diese Pflicht, so ist eine Entlassung unter Umständen gerechtfertigt. Für den Dienstgeber ist dies allerdings oft schwer zu beurteilen. Er kennt die Behandlungs- und Verhaltensempfehlungen des Arztes nicht. Deshalb wird der Kinobesuch im Normalfall zu billigen sein.

Möglicherweise hegt der Dienstgeber aber begründete Zweifel am schlechten Gesundheitszustand oder am Verhalten des Mitarbeiters im Krankenstand. Er braucht Beweise, wenn er eine Entlassung oder andere arbeitsrechtliche Konsequenzen im Gerichtsverfahren rechtfertigen soll. Um solche Beweise in die Hand zu bekommen, kann er einen Detektiv mit Nachforschungen beauftragen. Stellt das Verhalten des Arbeitnehmers im Krankenstand eine Dienstverfehlung dar, so können im



Dr. Petra Piccolruaz ist Ihre Ansprechpartnerin bei arbeitsrechtlichen Fragen.

sachgemäßen und notwendigen Umfang sogar die Kosten für den Detektiveinsatz vom Dienstnehmer gefordert werden. (OLG Innsbruck 15 Ra 46/94).

Der Einsatz eines Detektivs wird in vielen Fällen erforderlich sein, wenn der Dienstgeber eine Entlassung oder eine andere arbeitsrechtliche Maßnahme wegen Verfehlungen im Krankenstand setzen möchte. Es ist viel zu wenig bekannt, dass der Gesetzgeber den Einsatz eines Detektivs bereits zulässt, wenn nur ein Verdacht besteht. Unserer Ansicht nach müsste man diese Tatsache unbedingt mehr publik machen.

Schipisten nach Liftschluss gut absichern

Schipisten müssen auch nach Liftschluss gut abgesichert sein. - Dies stellte der Oberste Gerichtshof kürzlich klar (9 Ob 28/08w).

Ein Stahlseil, das zur Pistenpräparierung über die Piste gespannt ist, stellt eine atypische Gefahr dar. Es reicht deshalb nicht, am Rande der Piste eine Warntafel aufzustellen, welche auf die fehlende Gefahrsicherung außerhalb der Betriebszeiten und die Verletzungsgefahr durch Windenseile hinweist. Im Anlassfall wurde dem Liftbetreiber grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen. Er hatte die Einfahrt zum Schiweg, über den ein Stahlseil gespannt war, nicht absperren lassen. Obwohl der Pistenbetrieb bereits eine Stunde davor beendet und die Sicht ausreichend war, wurde der Liftbetreiber verurteilt.

Die Richter waren der Meinung, dass er - sollte eine Absperrung wirklich nicht möglich gewesen sein - zumindest direkt an der Gefahrenstelle mit Warntafeln oder Blinklichtern warnen hätte müssen. Der Pistenunternehmer haftet als sogenannter Wegehalter, wenn er außerhalb der Betriebszeiten des Liftes die gebotenen Verkehrssicherungsmaßnahmen unterlässt. Offen blieb bei dieser Entscheidung, ob den Pistenhalter nach Betriebsschluss und der letzten Kontrollfahrt noch „normale“ (nach-)vertragliche Schutz- und Sorgfaltspflichten treffen. Grundsätzlich kann man aber davon ausgehen, dass mit der letzten Kontrollfahrt nach Betriebsschluss diese vertraglichen Verkehrssicherungspflichten erfüllt sind.

Mag. Patrick Piccolruaz



Schipisten müssen auch außerhalb der Betriebszeiten gut gesichert werden.

