



Wer Mitarbeitern teure Fortbildung ermöglicht, möchte das Knowhow im Unternehmen nützen.

Rückersatz von Ausbildungskosten

Damit der Ausbildungsaufwand dem Arbeitgeber auch langfristig zugute kommt, wird der Mitarbeiter oft vertraglich verpflichtet, sich für eine gewisse Zeit an das Unternehmen zu binden. Etwa 30 Prozent der Arbeitsverträge enthalten Klauseln zum Rückersatz von Ausbildungskosten bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses. Entsprechende Bestimmungen sind seit Jahren Teil von Musterverträgen.

Voraussetzungen für Rückersatz

In einer solchen Vereinbarung, die übrigens schriftlich verfasst werden muss und nicht mit Minderjährigen abgeschlossen werden kann, ist eine Bindungshöchstdauer festzulegen. Unzulässig ist es, „wenn die Höhe der Rückersatzungsverpflichtung nicht aliquot, berechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, vereinbart wird“. In der Literatur gab es zu dieser Bestimmung verschiedene Interpretationen. Grundsätzlich galt, dass die Höhe des Rückforderungsbetrages und die Dauer innerhalb derer der Arbeitnehmer an die Vereinbarung gebunden sein soll, an dem konkreten Nutzen, den der Arbeitnehmer aus der Ausbildung zieht, zu messen ist. Nach dem Gesetz ist somit eine Vereinba-

rung nichtig, wenn die Rückerstattungsverpflichtung nicht aliquot vereinbart wird. Unsicherheit gab es aber darüber, ob eine derartige Aliquotierung in einen Arbeitsvertrag hineininterpretiert werden kann, wenn eine solche fehlt, oder ob die Vereinbarung dann als völlig ungültig anzusehen ist.

Eine aktuelle Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (9 ObA 126/08g) bringt nun Klarheit. Der OGH verwies in seiner Entscheidung auf die Entstehungsgeschichte der gesetzlichen Bestimmung. Absicht des Gesetzgebers sei es gewesen, die mobilitätshemmende Wirkung von Klauseln über Ausbildungskostenrückersatz ohne Aliquotierung zu vermeiden. Die wörtliche, systematische und historische Interpretation ergibt laut OGH, dass es Wille des Gesetzgebers sei, Rückersatzklauseln, die überhaupt keine Aliquotierung vorsehen, als zur Gänze unwirksam einzustufen.

Bestehende Verträge ändern

Damit ist klar: Bestehende Arbeitsverträge mit Klauseln über Ausbildungskostenrückersatz ohne Aliquotierung sind dringend zu sanieren. Ansonsten muss im Streitfall davon ausgegangen werden, dass die gesamte Klausel ungültig ist.



Privatstiftung ade?

In dieser Ausgabe von „Paragraphe n & Mehr“ stellen wir Ihnen einige Klarstellungen durch den Obersten Gerichtshof vor: Bemerkenswert ist etwa die Entscheidung in Sachen Privatstiftung. Sie wird die Attraktivität dieser Rechtsform stark einschränken. Wir sind deshalb überzeugt, dass die Stiftung wohl bald von unserer Rechtslandschaft verschwinden wird. In der Folge wird Kapital ins Ausland abfließen, wo diese Rechtsform noch gepflegt wird.

Im Arbeitsrecht kam es zu Klarstellungen bei Formvorschriften von Kündigungen, und zum Rückersatz von Ausbildungskosten. Auch zum Rückforderungsanspruch bei zu viel bezahltem Unterhalt hat sich der Oberste Gerichtshof grundsätzlich geäußert.

Aus unserer Kanzlei gibt es ebenfalls Neues zu berichten: Der Relaunch unserer Homepage ist abgeschlossen. Wir haben die Informationen dort auf das Wesentliche reduziert, andere Online-Aktivitäten auf twitter, flickr und xing ausgelagert. Riskieren Sie doch einen Blick auf www.pm-anwaelte.at.

Wir wünschen Ihnen eine besinnliche und frohe Advent- und Weihnachtszeit!

Mag. Patrick Piccolruaz

Verspätetes Offenlegen der Bilanzen

Nach dem Unternehmensgesetzbuch müssen die gesetzlichen Vertreter von Kapitalgesellschaften (also zum Beispiel der Vorstand einer AG oder die Geschäftsführer einer GmbH) den Jahresabschluss und den Lagebericht der Gesellschaft spätestens neun Monate nach Bilanzstichtag beim Firmenbuch einreichen (Offenlegungspflicht).

Mit dieser Einreichung verspäten sich Gesellschaften aus den verschiedensten Gründen immer wieder. Oft scheuen sie sich einfach davor, Zahlen gegenüber dem Mitbewerber offen zu legen. Der Oberste Gerichtshof hat nun in einer aktuellen Entscheidung (4 Ob 229/08 t) das Unterbleiben der Einreichung der Bilanz als unlautere Handlung im Sinne des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) qualifiziert.

Ein solcher Verstoß sei geeignet, den Wettbewerb zum Nachteil gesetzestreuer Mitbewerber nicht bloß unerheblich zu beeinträchtigen. Anlassfall war die Klage gegen einen Mitbewerber. Dem Beklagten wurde aufgetragen, es in Zukunft zu unterlassen, durch Nichteinreichung des



Mit der Offenlegung ihrer Bilanzen haben es Unternehmen oft nicht eilig.

Jahresabschlusses eine unlautere Verzerrung des Wettbewerbs herbeizuführen, stellten die Richter klar.

Konkurrent kann klagen

Durch diese Entscheidung kann zukünftig die Verletzung der Offenlegungspflicht deutlich schärfer bestraft werden. Bisher waren die Sanktionen eher milde. Wurde

die 9-Monatsfrist überschritten, riskierte das Unternehmen eine Mahnung vom Firmenbuch und in weiterer Folge Zwangsstrafen in nicht allzu großer Höhe, die von einzelnen Firmen geradezu bewusst in Kauf genommen wurden. Zukünftig haben Mitbewerber aber die Möglichkeit zu klagen. Dies kann unter Umständen zu deutlich höheren Beugestrafen nach der Exekutionsordnung führen.

Zu viel Unterhalt bezahlt

Im Zuge von Ehescheidungsverfahren wird oft eine Unterhaltsverpflichtung festgelegt. Wenn der unterhaltsberechtigten Ehegatte aber wieder eine Arbeit annimmt oder eine besser bezahlte Stelle erhält, kann sich die Höhe des Unterhalts ändern oder der Anspruch auf Unterhalt sogar ganz wegfallen. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn der Expartner eine neue Lebensgemeinschaft eingeht.

Es stellt sich hierbei oft die Frage, wie der unterhaltsverpflichtete Ehegatte von diesen Änderungen erfährt.

„Der Oberste Gerichtshof hat in einer aktuellen Entscheidung nunmehr klar festgehalten, dass der unterhaltsberechtigten Ehepartner verpflichtet ist, den Unterhaltsschuldner über Änderungen, die zur Verminderung oder sogar zum gänzlichen Entfall des im Scheidungsvergleich oder Scheidungsurteil vereinbarten Unterhalts führen, zu informieren,“ erklärt Dr.

Petra Piccolruaz, welche seit vielen Jahren Scheidungsverfahren rechtlich begleitet. „Verletzt der geschiedene Ehegatte schuldhaft diese Informationspflicht, steht dem unterhaltsverpflichteten Ehegatten ein Schadenersatzanspruch in Höhe des zu viel bezahlten Unterhalts zu,“ macht die Rechtsanwältin deutlich, dass das Geld auf jeden Fall zurückbezahlt werden muss.

Verjährung des Rückforderungsanspruches

Dieser Anspruch auf Rückforderung des zu viel bezahlten Unterhalts verjährt zwar in drei Jahren. Der Oberste Gerichtshof hat aber entschieden, dass diese 3-Jahresfrist erst ab jenem Zeitpunkt zu laufen beginnt, ab dem der Unterhaltsverpflichtete über die veränderten Umstände informiert gewesen sein müsste. Es kann also sehr wohl passieren - wie im vorliegenden Aus-

gangsfall (1 Ob 169/08 x) -, dass ein zu viel bezahlter Unterhalt für den Zeitraum von mehr als zehn Jahren vor Gericht erfolgreich zurückgefordert werden kann.



Dr. Petra Piccolruaz: „Unterhaltsberechtigter Ehepartner müssen ihrem Ex-Gatten eine Änderung ihrer Lebensumstände bekannt geben.“

Bald weniger Unternehmen bilanzpflichtig



Die Umsatzgrenzen für die Bilanzpflicht sollen angehoben werden.

Die Regierung will die Verwaltungskosten von Klein- und Mittelunternehmen verringern. In Abstimmung mit dem Finanzministerium ist eine Anhebung der Umsatzgrenzen, ab der Unternehmen buchführungs- und bilanzierungspflichtig sind, geplant. In einem verschickten Entwurf beträgt die Umsatzgrenze für Einzelunternehmen und Personengesellschaften 700.000 statt bisher 400.000 Euro.

Das Justizministerium rechnet, dass 12.000 Unternehmen von dieser Ände-

rung betroffen sind. Das Einsparungspotential soll 55 Millionen Euro jährlich betragen.

Zugleich ist eine Angleichung der Unternehmens- und Steuerbilanz geplant. Dies soll bei bilanzpflichtigen Unternehmen die Aussagekraft und Vergleichbarkeit der Jahresabschlüsse erhöhen.

Die Doppelgleisigkeit zwischen Unternehmensbilanz und Steuerbilanz ist nicht mehr zeitgemäß und soll zugunsten einer Einheitsbilanz aufgegeben werden.

Privatstiftung unter Fremdkontrolle

Der Oberste Gerichtshof hat aktuell die Gestaltungsfreiheit bei der Privatstiftung stark eingeschränkt. Er lässt nun nicht mehr zu, dass die Begünstigten der Stiftung Einfluss auf die Zusammensetzung des Stiftungsvorstands nehmen. Nicht einmal eine auf wichtige Gründe beschränkte Abberufung ist mehr zulässig.

Jede Privatstiftung muss zwingend über einen (aus mindestens drei Mitgliedern bestehenden) Stiftungsvorstand und einen Stiftungsprüfer verfügen. Daneben kann auch ein Beirat eingerichtet werden. Letzteres ist in fast allen in Österreich gegründeten Privatstiftungen der Fall oder zumindest in der Stiftungsurkunde vorgesehen. Neben dem Beirat kann es zusätzlich einen Aufsichtsrat geben. In der Praxis wurden oft Begünstigte und deren nahe Angehörige in den Beirat entsandt. Das Gesetz verbietet dies nicht. Für den Aufsichtsrat hingegen besteht eine derartige Beschränkung. Dies mit gutem Grund. Verfügt die Privatstiftung über einen Aufsichtsrat, bestellt dieser den Stiftungsprüfer. Ist kein Aufsichtsrat eingerichtet, sondern nur ein Beirat, obliegt die Bestellung des Stiftungsprüfers zwingend dem Gericht.

Rechte des Beirates

„Bisher wurde es als vertretbar angesehen, dass die Begünstigten oder deren Angehörige im Beirat die Mehrheit stellen dürfen,“ erklärt Rechtsanwalt Dr. Stefan

Müller. Darüber hinaus wurde in der Firmenbuchpraxis eine Bestellung und Abberufung des Stiftungsvorstands durch den Stifter und (mit Begünstigten besetzte) Beiräte dann als zulässig angesehen, wenn die Abberufung auf wichtige Gründe beschränkt ist.

Dies hat dazu geführt, dass der Beirat einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidungen des Stiftungsvorstands nehmen konnte - was an sich vom Gesetz her nicht vorgesehen ist. Die Besetzung des Beirates war daher gerade für Familienstiftungen von entscheidender Bedeutung. Sind die Begünstigten nämlich vom Beirat ausgeschlossen, führt dies letztendlich zu einer Entfremdung der Stiftung.

Das nunmehr vorliegende Erkenntnis des Obersten Gerichtshofs (6 Ob 42/09 h) bringt jedoch eine böse Überraschung. Der Oberste Gerichtshof entschied, dass die Bestellung und Abberufung des Stiftungsvorstandes durch einen Beirat, der mehrheitlich mit Begünstigten besetzt ist, selbst dann unzulässig sei, wenn die Abberufung auf wichtigen Grund beschränkt ist. Diese Entscheidung hat nicht nur für Begünstigte, die in einem Stiftungsbeirat sind, wesentliche Bedeutung, sondern auch für jene mehr als 55 Prozent der Stiftungen, bei denen sich der Stifter zu Lebzeiten die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Stiftungsvorstandes vorbehalten hat. In den meisten Fällen sind nämlich alle diese Stifter selbst Begünstigte oder nahe Angehörige vom Begünstigten. Nach An-



Dr. Stefan Müller ist Spezialist für Gesellschaftsrecht

sicht des OGH sei ein mit Begünstigten besetzter Beirat, dem kontrollierende oder sogar bis zu einem gewissen Grad auch weisungsgebende Funktion zukommt, noch zulässig. Zustimmungsrechte sowie Bestellungs- und Abberufungsrechte darf aber ein mit mehrheitlich Begünstigten (oder deren Angehörigen) besetzter Beirat nicht haben.

Entfremdung von Familienstiftungen

Diese Entscheidung stellt gerade Familienstiftungen vor große strukturelle Probleme. Die Folge wird nämlich sein, dass Familienfremde eine Familienstiftung kontrollieren und dort auch den Stiftungsvorstand bestellen oder zumindest beeinflussen können. „Die Stiftung in Österreich hat hierdurch sicherlich neben den jüngsten steuerrechtlichen Verschlechterungen weiter an Attraktivität verloren,“ ist sich Dr. Müller sicher.



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

Kündigung per Email?

Viele Erklärungen im Arbeitsrecht sind nur in schriftlicher Form rechtswirksam. Ob Fax, SMS oder E-Mail für solche Fälle ausreichen, hängt häufig von Details ab.



Mag. Patrick Piccolruaz: „SMS oder Email reichen für die Rechtswirksamkeit eines Schriftstücks oft nicht aus.“

Dem Schriftlichkeitsgebot unterliegen etwa:

- die einvernehmliche Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit Präsenz- und Zivildienstlern;
- die einvernehmliche Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit Personen, die unter besonderem Kündigungsschutz stehen;
- die vorzeitige Auflösung von Lehrverhältnissen;
- die Verpflichtung zur Rückzahlung von Ausbildungskosten oder
- die Überlassung künftiger Dienstleistungen an den Arbeitgeber.

Fax und SMS gelten als formlose Mitteilungen und genügen nicht, wenn „Schriftlichkeit“ für Rechtswirkungen Voraussetzung ist.

Streng beurteilt, erfüllt nur eine Originalunterschrift dieses Formgebot. Auch gefaxte Originale sind nicht ausreichend, nur „formfreie“ Mitteilungen wie Kranken-

standsmeldungen können per SMS oder Fax erfolgen (8 ObA 92/03t).

Elektronische Signatur ist zulässig

Einfache E-Mails ohne digitale Signatur sind SMS gleichgestellt und entsprechen somit nicht dem Schriftformgebot. Das Gegenstück zur eigenhändigen Unterschrift auf einem Papier ist die digitale Signatur bei elektronischen Übermittlungen. Nur digital signierte E-Mails entsprechen daher der Schriftform.

Übrigens: Wenn Erklärungen „empfangsbedürftig“ sind, sind sie nur dann wirksam, wenn sie wirklich zugegangen sind. Ein E-Mail-Sendeprotokoll kann diesen Beweis nicht erbringen (2 Ob 108/07g). Es ist deshalb unbedingt zu raten, alle wichtigen Erklärungen weiterhin in traditioneller Form per Einschreiben zu übermitteln.



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