



OGH eilt dem kranken Dienstnehmer zur Hilfe



Yordan Semov
y.semov@bkp.at

Überblick. Die neue OGH-Entscheidung 9ObA115/13x vom 26.11.2013 behandelt vornehmlich die Frage, inwieweit eine unterlassene Kontaktaufnahme des Dienstnehmers während seines Krankenstandes einen Entlassungsgrund bewirken kann. Zu diesem Thema bestand bislang keine höchstgerichtliche Judikatur. Diese Entscheidung ist aber auch deshalb wegweisend, weil sie die erforderliche Interessensabwägung zum Punkt Vertrauensunwürdigkeit iSd 27 Z 1 AngG näher konkretisiert. Und zwar zu Gunsten des Dienstnehmers.

Sachverhalt, Ausgangslage. Die Klägerin war jahrzehntelang beim Vorgänger der beklagten Rechtsanwältin OG als Sekretärin beschäftigt. Mit 1.1.2009 ging das Dienstverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf die beklagte Partei über. Die Änderungen im juristischen Personal erwiesen sich aber für die Klägerin nicht gerade erfreulich. Sie hatte das Gefühl, durch den neuen männlichen Anwaltspartner massiv unter Druck gesetzt zu werden. Die laufende Kritik an ihren Arbeitsleistungen gipfelte in einem schriftlichen Leistungserfassungsauftrag und der Erwähnung einer in Betracht kommenden Kündigung. Dies empfand die Klägerin als Schikane.

Recht auf Gesundheit oder Pflicht zur Arbeit? Die Klägerin litt seit mehreren Jahren unter Asthma bronchiale; dazu kamen Belastungsstörungen und andere psychische Erkrankungen, die sie in den dauernden Krankenstand versetzten. Der Dienstgeber beharrte aber wiederholt auf einem persönlichen Termin, da es um das Wohl der Kanzlei gehe. Insbesondere unterstellte er der Klägerin treuwidriges Verhalten und drohte ihr mit Sanktionen. Nach einer regen schriftlichen Korrespondenz wurde die Klägerin letztendlich mit Schreiben vom 16.2.2010 entlassen.

Mangelndes Verschulden der Klägerin. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt und begründete dies mit dem gesundheitlichen Zustand der Klägerin, die nicht in der Lage gewesen sei, mit ihrem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen. Zwar liege der Entlassungsgrund

der Dienstunfähigkeit vor, allerdings gebe es für ein Verschulden keine Anhaltspunkte. Der OGH gab der außerordentlichen Revision statt und bestätigte das Ersturteil, indem er für eine verschuldete Entlassung im Krankenstand strengere Kriterien aufstellte.

Auskunftspflicht im Krankenstand erheblich relativiert. In seiner Begründung hielt der OGH fest, dass für die Annahme der Vertrauensunwürdigkeit iSd § 27 AngG die Interessen des Dienstgebers erheblich gefährdet sein müssen, wobei ein objektiver Maßstab und nicht das eigene Empfinden des Dienstgebers gilt. Eine Entlassung infolge unterlassener Auskünfte im Krankenstand setzt vom Dienstgeber dreierlei voraus. Erstens die genaue Bezeichnung der gewünschten Informationen. Zweitens die Begründung, warum diese nicht anderweitig zu besorgen sind. Drittens den Nachweis eines dadurch entstandenen schwerwiegenden wirtschaftlichen Schadens. Diese Bedingungen müssen gleichzeitig erfüllt sein und vom Dienstgeber nachgewiesen werden.

Würde des Dienstnehmers eindeutig im Vordergrund. Durch diese Entscheidung hat der OGH – wenn auch nur mittelbar – das Recht auf würdevolle Behandlung des Dienstnehmers bestätigt. So wurden die Behauptungen der Beklagten als unbegründet und schikanös verworfen, geht es doch insgesamt um Vertrauens(un-)würdigkeit.

Zusammenfassung. Die zitierte OGH-Entscheidung verschafft Klarheit über die Frage, wann eine unterlassene Kontaktaufnahme des Dienstnehmers während des Krankenstandes sanktionsreif werden kann. Auch eine vertragliche Regelung der Dienstnehmerpflichten während des Krankenstandes sollte von nun an diese Rechtsprechung berücksichtigen, um rechtmäßig zu sein. Einen Mindeststandard stellen dabei die allgemein anerkannten Grundrechte auf Würde und Gesundheit dar, die – ersichtlich aus der Entscheidung – auch und gerade im Arbeitsrecht mittelbare Drittwirkung genießen.



Die GmbH ab 1.3.2014 – Der Spagat rückwärts



Roland Hofer
r.hofer@bkp.at

GmbH light ist Geschichte. Nach nur acht Monaten ist die GmbH-light des GesRÄG 2013 ein Fall für die Geschichtsbücher, was bleibt sind befristete Erleichterungen für Neugründer. Das Mindeststammkapital beträgt nun wieder EUR 35.000, in der auf maximal auf zehn Jahre befristeten Anfangsphase ist es aber weiterhin möglich mit einer gründungsprivilegierten Stammeinlage von EUR 10.000 und einer Mindestbareinlage von EUR 5.000 zu gründen. Die Idee eines Zusatzes „gründungsprivilegiert“, sei es nun im Firmenwortlaut oder auf den Geschäftspapieren, ist vom Tisch.

Was wird aus den bestehenden GmbH-lights? Gründer einer GmbH im Zeitraum von 1.7.2013 bis 28.2.2014 müssen grundsätzlich eine Kapitalerhöhung durchführen, haben dafür allerdings Zeit bis zum 1.3.2024. Als kleinen Anreiz für die Erhöhung des Stammkapitals hat der Gesetzgeber nun eine Befreiung von den Firmenbuchgebühren für Erhöhungen auf EUR 35.000 oder darüber erlassen; immerhin eine Ersparnis von derzeit EUR 152. Ob diese über die Turbulenzen der kurz aufeinander folgenden Reformen und die damit einhergehende Verunsicherung hinwegtrösten kann, wird abzuwarten sein.

Was wird aus den Altgesellschaften mit herabgesetztem Kapital? Der gängigen Praxis, bei Gesellschaften die vor dem 1.7.2013 gegründet wurden, eine Kapitalherabsetzung auf EUR 10.000 durchzuführen, um die Mindest-KöSt zu reduzieren, wurde nun mit dem Abgabenänderungsgesetz 2014 ein Riegel vorgeschoben. Altgesellschaften, die auf Basis des GesRÄG 2013 ihr Kapital herabgesetzt hatten, müssen nun innerhalb von zehn Jahren ihr Kapital wieder auf die ursprüngliche Höhe von EUR 35.000 anheben. Darüber hinaus erhöht sich die Mindest-KöSt für Altgesellschaften wieder auf die vor der Reform geltenden EUR 1.750 pro Jahr. Als stiller Trost bleibt lediglich der Umstand, dass die Eintragungen von Kapitalerhöhungen in diesem Fall kostenlos erfolgen können.

Mindest-KöSt. Hier soll ein Anreiz geschaffen werden, um Neugründungen zu forcieren. Unabhängig von der Höhe des Stammkapitals beläuft sich nun die Mindest-KöSt

in den ersten fünf Jahren auf EUR 500 pro Jahr (bis zu einem Jahresgewinn von nicht mehr als EUR 2.000). In den folgenden fünf Jahren beläuft sich die Mindest-KöSt dann auf EUR 1.000 pro Kalenderjahr (bis zu einem Jahresgewinn von EUR 4.000). Diese Regelung gilt ebenfalls für GmbH-lights, also jene Gesellschaften, die zwischen dem 1.7.2013 und dem 28.2.2014 gegründet wurden.

Haftungsdurchgriff. Zu beachten ist noch der Fall einer möglichen Unterkapitalisierung durch die Gründung mit einem zu geringen Stammkapital, denn hier sieht der Gesetzgeber einen Haftungsdurchgriff auf die Gesellschafter vor. Bei der Frage nach der angemessenen Stammkapitalhöhe ist unter anderem auf die Branche, die notwendigen Investitionen, das Unternehmerrisiko und die Höhe der möglichen Anlaufverluste abzustellen.

Hintergrund. Die neuerliche Reform hat zwei Ursachen, in erster Linie wollte man den Kapitalherabsetzungen einen Riegel vorschieben, um Ausfällen im Steueraufkommen durch die Mindest-KöSt, die bekanntlich am gesetzlichen Stammkapital bemessen wird, gegenzustellen. Neben dieser vordergründigen Ursache stehen einander bei der Frage nach der Höhe des Stammkapitals zwei Meinungen gegenüber. Die kontinentaleuropäische Sicht der Dinge fordert ein hohes Stammkapital bei moderateren Bilanzierungspflichten, die anglo-amerikanische Sicht der Dinge fordert hingegen nur ein geringes Stammkapital, hat dafür aber umso rigorosere Buchführungs- und Bilanzierungspflichten. Insofern geht der Hinweis auf ein durchschnittliches Stammkapital in Europa von EUR 8.000 am Kern der Problematik vorbei.

Kurz. Seit 1.3.2014 beträgt das Mindeststammkapital wieder EUR 35.000, eine Gründung mit EUR 10.000 Stammeinlage ist weiterhin möglich und nennt sich hinkünftig „gründungsprivilegiert“. Für sämtliche Neugründungen gilt die reduzierte Mindest-KöSt, sofern die Jahresgewinn Grenzen unterschritten bleiben. Altgesellschaften mit zwischenzeitlich herabgesetztem Stammkapital kommen zum Handkuss.

Brauneis • Klauer • Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien • Bauernmarkt 2 • Tel.: +43 1 532 12 10-0 • Fax: +43 1 532 12 10-20

viennalaw@bkp.at • www.bkp.at • UID ATU62022625 • DVR 0821381 • Handelsgericht Wien • FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.