



## Kapitalerhaltung versus Anlegerschutz – was hat Vorrang?



Andre Hitzebichler  
a.hitzebichler@bkp.at

**Rechtsfrage.** Der OGH hat vor kurzem neuerlich zu der Frage Stellung bezogen, ob Aktionäre einer AG, die einen unrichtigen Kapitalmarktprospekt zu verantworten oder den Kapitalmarkt auf andere Weise falsch informiert hat, Schadenersatzansprüche gegen diese AG geltend machen können oder ob dem die aktienrechtlichen Kapitalerhaltungsvorschriften entgegenstehen.

**Kapitalerhaltung.** Die Frage mag auf den ersten Blick verwunderlich erscheinen, denn wer rechtswidrig und schuldhaft handelt und dadurch einem anderen einen Schaden zufügt, soll dafür auch haften. Hintergrund für die Frage ist, dass das Gesellschaftsrecht Vermögensverschiebungen von der Gesellschaft zum Aktionär nur unter engen Voraussetzungen zulässt und zwar vor allem in Form einer Dividendenausschüttung. Andere Vermögensverschiebungen, die in der Aktionärsstellung begründet sind, müssen darüber hinaus einem Fremdvergleich standhalten. Dabei ist immer entscheidend, ob die AG die gegenständliche Leistung an den Aktionär auch einem beliebigen Dritten zu denselben Konditionen gewährt hätte oder ob beispielsweise der für eine Ware vereinbarte Kaufpreis nur deshalb niedriger war als sonst üblich, weil es sich beim Käufer um einen Aktionär handelte.

**Zeichnung junger Aktien.** Bereits vor rund zwei Jahren hatte der OGH (7Ob 77/10i) den Vorrang der Kapitalerhaltung gegenüber Schadenersatzansprüchen der Aktionäre für den Fall verneint, dass der Schadenersatzanspruch im Zusammenhang mit der erstmaligen Zeichnung junger Aktien stand. Dafür wurde insb das Argument ins Treffen geführt, dass die Haftung der emittierenden AG für das Funktionieren des Kapitalmarkts unumgänglich sei, weil sonst die AG potentielle Investoren mehr oder weniger ungestraft durch Falschinformation zur Zeichnung ihrer Aktien motivieren könnte. In derartigen Fällen käme es nach der Rechtsprechung des OGH entscheidend darauf an, ob der Aktionär nicht eigentlich wie ein beliebiger Dritter zu behandeln ist oder ob Argumente dafür bestehen, warum hier für den Aktionär eine andere Behandlung geboten sein könnte. Hier entschied der OGH, dass § 11 KMG den Aktionären ein Recht (nämlich einen haftungsbewährten Informationsanspruch) einräume, das in diesem Zusammenhang Gläubigerrechten näher steht als Aktionärsrechten und deshalb Vorrang gegenüber der Kapitalerhaltung genießt.

**Aktienwerb am Sekundärmarkt.** Im nunmehr entschiedenen Fall (6 Ob 28/12d) war der Sachverhalt etwas anders gelagert. Der wesentliche Unterschied lag nämlich darin, dass der die AG auf Schadenersatz klagende Anleger die Aktien am Sekundärmarkt (also weder im Zuge einer Kapitalerhöhung noch im Rahmen eines Börsengangs) erworben hatte, was vor allem deshalb für den Vorrang der Kapitalerhaltung sprechen könnte, weil der durch den Aktionär für den Aktienwerb bezahlte Kaufpreis ja nicht an die AG bezahlt wurde, sondern an den Altaktionär.

**Heftige Kritik in der Literatur.** Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang der von namhafter Seite in der Literatur geäußerte Lösungsvorschlag, dass die Befriedigung der hier relevanten Aktionärsansprüche – wenn schon, dann – nur aus dem Gewinn oder den freien Rücklagen erlaubt sein sollte, also nur dann, wenn die AG liquide ist, und andere Gläubiger wie etwa Lieferanten durch die Ansprüche der Aktionäre nicht gefährdet werden.

**OGH stützt sich auf Formal-Argument.** Der OGH entschied anders und räumte den Haftungsansprüchen der Aktionäre auch in diesem Zusammenhang den Vorrang gegenüber der Kapitalerhaltung ein, und zwar vor allem mit dem auf formelle Aspekte gestützten Argument, dass die auf § 11 KMG basierende Haftung der AG schlichtweg später eingeführt worden war als die aktienrechtlichen Kapitalerhaltungsvorschriften.

**Vorrang der Kapitalerhaltung.** Bis dato unbeantwortet blieb die spannende Frage, ob der durch den OGH judizierte Nachrang der an sich besonders streng praktizierten Kapitalerhaltung auch für nicht-börsennotierte AGs gilt. Jedenfalls dann, wenn dem Neuaktionär die Möglichkeit gewährt wurde, eine umfangreiche Due Diligence Prüfung durchzuführen, um einen Einblick in die Gesellschaft zu gewähren, scheinen ungeachtet der jüngsten Entscheidung des OGH doch die besseren Argumente für den Vorrang der Kapitalerhaltung zu sprechen, da das Hauptargument des OGH diesfalls gerade nicht gelten kann. Eine noch weitere Aufweichung des Vorrangs der Kapitalerhaltung durch Gleichstellung von Aktionären und anderen Gesellschaftsgläubigern auch in diesem Fall darf daher bezweifelt werden.

**Brauneis • Klauser • 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.



## OGH verschärft Haftung des Arbeitgebers bei Mobbing



Philipp Gamauf  
p.gamauf@bkp.at

**Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.** Den Arbeitgeber treffen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer gewisse Fürsorgepflichten. Unter anderem ist der Arbeitgeber danach verpflichtet, notwendige Maßnahmen gegen das Betriebsklima gröblich beeinträchtigende Mitarbeiter zu ergreifen, insbesondere wenn deren Verhalten so weit geht, dass die Arbeitsbedingungen für andere Arbeitnehmer nahezu unzumutbar werden.

**Zugrundeliegender Sachverhalt.** Der Arbeitnehmer fühlte sich über längere Zeit hindurch an seinem Arbeitsplatz von den Kollegen ausgeschlossen und nicht in die Gemeinschaft eingegliedert. Deshalb nahm der Arbeitnehmer immer wieder Kontakt zum Arbeitgeber auf. Er berichtete dabei, dass er persönliche Belastungen empfinde und seine Arbeit nicht ausführen könne. Überdies könne er mit einigen Kollegen nicht zusammenarbeiten, könne nicht mehr schlafen und wolle nicht mehr zur Arbeit. Er werde schikaniert und beschimpft. In Reaktion auf dieses Gespräch teilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Folge für Arbeiten ein, die er entweder allein oder mit einem bestimmten Kollegen, mit dem der Arbeitnehmer gerne zusammenarbeitete, durchführen konnte. Ebenso versuchte der Arbeitgeber durch Kontrollen das vom Arbeitnehmer benannte Alkoholproblem der ihn beleidigenden Kollegen im Dienst zu unterbinden. Der Arbeitnehmer wandte sich daraufhin per E-Mail abermals an den Arbeitgeber, wo er wiederum über seine schweren psychischen Belastungen berichtete und um eine Versetzung bat. Es folgten weitere Besprechungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Bei den Gesprächen im November 2008 erkannte der Arbeitgeber, dass er die Situation zwischen den Angestellten nicht selbst lösen könne und kündigte an, zur nächsten Besprechung einen Mediator beizuziehen. Ein Mediator wurde jedoch nie bestellt. In weiterer Folge erfuhren überdies die mobbenden Kollegen von dem E-Mail des gemobbten Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, weshalb noch stärkere Angriffe gegen den Arbeitnehmer folgten. Da sich die Situation nicht verbesserte, erklärte der gemobbte Arbeitnehmer – nachdem er sich ein Jahr im Krankenstand befand – den vorzeitigen Austritt aus seinem Dienstverhältnis.

**Klagebegehren.** Der Arbeitnehmer beehrte daraufhin Schadenersatz aus Verdienstentgang, aus Fahrtkosten sowie aus Schmerzensgeld für die erlittene, bereits einen Krankheitswert aufweisende psychische Beeinträchtigung. Weiters beehrte der Arbeitnehmer die Feststellung, dass

ihm der Arbeitgeber für alle zukünftigen Schadenersatzansprüche hafte, die im Zusammenhang mit seiner psychischen Beeinträchtigung stehen und durch Mobbinghandlungen der Arbeitskollegen hervorgerufen worden seien.

**Entscheidung des OGH.** Anders als die Vorinstanzen gab der OGH dem Arbeitnehmer Recht (OGH vom 26.11.2012, 9 ObA 131/11x). Der Gerichtshof führte aus, dass der beleidigte Arbeitnehmer zwar keinen Anspruch darauf hat, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Beleidiger beendet, er jedoch ein Recht darauf hat, dass der Arbeitgeber aktiv wird und die erforderlichen Mittel ergreift, um ihn vor weiteren Angriffen zu schützen. In diesem Zusammenhang sprach der OGH aus, dass die Maßnahmen des Arbeitgebers unverzüglich zu erfolgen haben, wobei der Arbeitgeber grundsätzlich in der Wahl seiner Maßnahmen frei ist. Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft seine Fürsorgepflicht und entsteht dem Arbeitnehmer ein Schaden, so trifft den Arbeitgeber eine Schadenersatzpflicht.

Zwar wurde dem Arbeitgeber in diesem Fall vom OGH zugutegehalten, dass er durch entsprechende Diensteteilungen versuchte, den Kläger aus Konflikten mit den von ihm benannten Kollegen herauszuhalten, und gleichzeitig versuchte, durch Kontrollen das vom Kläger benannte Alkoholproblem im Dienst zu unterbinden, jedoch hätte er spätestens bei der Besprechung im November 2008 erkennen müssen, dass er die Situation zwischen den Arbeitnehmern nicht mehr selbst lösen könne, und hätte demnach rasch reagieren müssen. Tatsächlich ist aber nichts geschehen, um den Arbeitnehmer ausreichend zu schützen. Auch die Beziehung des angekündigten Mediators unterblieb aus für den OGH nicht plausiblen Gründen. Nach der Lage des Falls war demnach für den OGH ab dem Gespräch im November 2008 von einer Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber auszugehen, weil er trotz bekannt gewordener ernster Probleme des Arbeitnehmers und dem Erkennen, dass bloße Gespräche nicht ausreichen, nur mehr halbherzig reagiert hat und nicht unverzüglich für ausreichende Abhilfe gesorgt hat.

**Fazit.** Halbherzige Reaktionen auf Mobbinghandlungen werden demnach in Zukunft nicht mehr ausreichen, um der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nachzukommen. Der Arbeitgeber ist nach diesem Erkenntnis des OGH vielmehr aufgerufen, unverzüglich sowie insbesondere im ausreichenden Maße Abhilfe gegen die ihm zur Kenntnis gelangenden Mobbinghandlungen zu schaffen.

**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