

# LEBENSZEIT

03/2015

Das Medium zur Information der Klienten  
und Freunde von Kaan Cronenberg & Partner.

## Inhalt dieser Ausgabe

- „All-in“ Vereinbarungen im Arbeitsrecht/ Seite 1
- Die Reform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts und Syndikatsverträge / Seite 2
- Wasserbuch – Was muss ein ZT wissen? / Unternehmensreorganisationsverfahren  
Beurteilung der Zahlungsunfähigkeit eines Gesellschafters / Seite 3
- Unleidliches Verhalten des Mieters / Tipps & Links / Inside KCP / Seite 4

## „All-in“ Vereinbarungen im Arbeitsrecht



**Mag. Stephan Bertuch**  
Arbeitsrecht

weitere Tätigkeitsschwerpunkte

- Bau- und Bauvertragsrecht
- Miet- und Wohnrecht
- Schadenersatz- und Gewährleistungsrecht
- Steirisches Jagdrecht
- Strafrecht

**„All-in“ Vereinbarungen kommen beim Abschluss eines Arbeitsvertrages immer häufiger zur Anwendung. Beweggrund dafür ist oft der Wunsch beider Vertragspartner nach einer pauschalen Entgeltvereinbarung, die aber nicht immer unproblematisch ist.**

### Definition

Mit einer pauschalen Entgeltvereinbarung sollen regelmäßig Mehrleistungen des Arbeitnehmers, wie zum Beispiel Überstunden, zu einem „Fixtarif“ abgegolten werden. Dafür bietet sich sowohl die Vereinbarung einer Überstundenpauschale als auch einer „All-in“ Klausel an.

Während die Überstundenpauschale eine zum Grundgehalt zusätzliche Pauschalvereinbarung darstellt und das Gesamtentgelt

daher aus zwei getrennten Teilen (Grundentgelt und Überstundenpauschale) besteht, wird bei einer „All-in“ Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ein Gesamtentgelt vereinbart, mit dem weitere Mehrleistungen pauschal abgegolten sind. Bei der „All-in“ Vereinbarung kommt es daher nicht zu einer Aufteilung des Entgelts in Grundlohn und einen Zuschlag für Mehrleistungen.

Der Arbeitgeber möchte mit dem Abschluss einer „All-in“ Vereinbarung regelmäßige Kostensicherheit erhalten, die auch bei einer Erhöhung des Arbeitsbedarfes gegeben sein soll. Der Arbeitnehmer hingegen profitiert durch eine „All-in“ Vereinbarung, da er das pauschalierte Entgelt auch dann bekommt, wenn er keine über die normale Arbeitszeit hinausgehenden Leistungen erbracht hat.

### Zustandekommen

Eine „All-in“ Vereinbarung liegt dann vor, wenn zwischen den Arbeitsvertragspartnern ein Pauschalentgelt für alle aus dem Arbeitsverhältnis zu erbringenden Leistungen, vor allem auch für sämtliche Mehrleistungen, vereinbart wird. Die Vereinbarung kann ausdrücklich oder schlüssig erfolgen. Eine

konkrete Bezeichnung der Entgeltregelung als „All-in“ Klausel ist nicht erforderlich. Wesentliche Voraussetzung einer gültigen „All-in“ Vereinbarung ist aber, dass dem Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss erkennbar ist, dass mit dem gewährten Entgelt sämtliche Mehrleistungen abgegolten sein sollen.

Relevant ist dabei, dass die bloße Vereinbarung einer über dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt liegenden Entgeltvereinbarung noch keine „All-in“ Vereinbarung darstellt. Der über das Mindestentgelt hinausgehende Entgeltteil wird nicht automatisch als pauschale Abgeltung erbrachter Mehrleistungen gesehen. Dazu ist eine konkrete Vereinbarung notwendig.

### Zulässigkeit und Umfang

Die Zulässigkeit der Vereinbarung einer „All-in“-Klausel hat ihre Grenzen im zwingenden Recht. Regelungen betreffend die Arbeitszeit und deren Aufzeichnung können beispielsweise durch eine „All-in“-Vereinbarung nicht umgangen werden.

Kernproblem beim Abschluss einer >>>

„All-in“ Vereinbarung ist aber im Regelfall die Voraussetzung, dass das gesicherte Mindestentgelt des Arbeitnehmers durch die Vereinbarung des Pauschalentgelts in der „All-in“ Vereinbarung keinesfalls unterschritten werden darf.

Dazu ist regelmäßig eine Vergleichsprüfung anzustellen, bei der das sich aus dem Gesetz und kollektivvertraglichen Rechtsquellen ergebende Mindestentgelt des Arbeitnehmers der „All-in“ Vereinbarung gegenübergestellt wird.

Ausschlaggebend für die Wirkung einer „All-in“ Vereinbarung ist die Frage, welche Entgeltbestandteile von der „All-in“ Vereinbarung umfasst sind. Es kommt dabei auf die individuelle Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien und deren Auslegung an.

Ohne ausdrückliche Erwähnung in der Vereinbarung erfasst ein „All-in“ Entgelt alle laufenden Bezüge, die bei der Erbringung

der Arbeitsleistungen im zulässigen Ausmaß anfallen. Dazu kann nicht nur das Grundentgelt für die Normalarbeitszeit, sondern auch das Grundentgelt für Mehrarbeits- und Überstunden, für Arbeiten an Feiertagen und am Wochenende, die Zuschläge für Mehrarbeits- und Überstunden, Feiertags- und Nachtarbeit, das Entgelt für Reisezeiten, Ruf- und Arbeitsbereitschaften und die Zulagen für Schwer- und Schmutzarbeiten gezahlt werden. Fest steht auch, dass durch eine „All-in“ Vereinbarung die öffentlich-rechtlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht abbedungen werden können. Trotz abgeschlossener „All-in“ Vereinbarung hat der Arbeitnehmer keine Pflicht, darüber hinaus gehende Arbeitsstunden zu leisten.

Urlaubersatzleistungen oder überhaupt die Abgeltung des Erholungsurlaubes können – auch bei entsprechender Vereinbarung – nicht mit einem „All-in“ Entgelt abgegolten werden. | SB

## Die Reform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts und Syndikatsverträge



**Dr. Stephan Moser, LL. B.**  
Strukturierung und Beratung  
von Familienunternehmen

weitere Tätigkeitsschwerpunkte

- Gesellschaftsrecht
- Steirisches Jagdrecht
- Unternehmens- und Wirtschaftsrecht

**Mit 01.01.2015 ist eine Novelle des ABGB (BGBl I Nr 83/2014 – siehe [www.ris.bka.gv.at/jus](http://www.ris.bka.gv.at/jus)) in Kraft getreten, mit der die Bestimmungen über die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR) durchgreifend neu geregelt wurden (siehe dazu bereits Lexikon 04/2014). In diesem Artikel werden die Auswirkungen der Novelle auf Syndikatsverträge behandelt.**

### Gesellschaften bürgerlichen Rechts

Der Anwendungsbereich der GesbR ist sehr weit: Eine Arbeitsgemeinschaft, die zur Abwicklung von Bauprojekten gegründet wird, Jagdgesellschaften oder Konsortien können genauso eine GesbR begründen, wie das Vorhaben von Ehe- oder Lebenspartnern, ein gemeinsames Haus zu bauen oder der Abschluss von Syndikatsverträgen.

### Novelle des ABGB

Die bisherigen gesetzlichen Grundlagen für GesbR beruhen weitgehend auf der Stamfassung des ABGB aus dem Jahr 1811. Durch die Neufassung der Regelungen zur GesbR soll es zur Erhöhung der Rechtssicherheit kommen. Diese Novelle gilt für alle Sachverhalte, die sich nach diesem Datum verwirklicht haben. Für eine „alte“ GesbR gelten die bisherigen Bestimmungen noch bis 01.07.2016 im Wesentlichen weiter. Klargestellt wird insbesondere, dass der GesbR weiterhin keine Rechtspersönlichkeit zukommt, das heißt, sie kann zB nicht im Firmenbuch eingetragen werden, sie kann kein Eigentum an Grundstücken erwerben, etc.

Weitere wichtige Bestimmungen in dieser Novelle sind, dass alle Gesellschafter gesamtschuldnerisch für gesellschaftsbezogene Verbindlichkeiten haften; zwischen Innen- und Außengesellschaft unterschieden wird; grundsätzlich allen Gesellschaftern die Befugnis zukommt, die Gesellschaft allein zu vertreten; für außergewöhnliche Geschäfte ein einstimmiger Gesellschafterbeschluss erforderlich ist; die Geschäftsführerbefugnis Gesellschaftern aus wichtigem Grund entzogen werden kann und nunmehr die Möglichkeit besteht, einen Gesellschafter auf Ausschluss aus der Gesellschaft zu klagen.

### Neue Kündigungsregelung

Eine der wichtigsten Neuerungen ist die Regelung des Kündigungsrechts eines Gesellschafters: Bisher bestand grundsätzlich für jeden Gesellschafter die Möglichkeit, das Gesellschaftsverhältnis jederzeit (außer zur Unzeit) aufzukündigen. Nunmehr besteht dieses Kündigungsrecht unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist zum Ende eines jeden Geschäftsjahres. War es bisher möglich, dieses Kündigungsrecht in Gesellschaftsverträgen (also auch Syndikatsverträgen) auszuschließen, so ist dieses Kündigungsrecht für Gesellschafter nunmehr unabdingbar, das heißt, die Gesellschafter können von dieser Regelung in einem Gesellschaftsvertrag lediglich insofern abweichen, als die Kündigungsmöglichkeit des einzelnen hiedurch nicht unangemessen erschwert wird.

### Konsequenzen für Syndikatsverträge

Syndikatsverträge, in denen beispielsweise geregelt ist, wie Aktionäre ihr Stimmrecht ausüben, sind nach einhelliger Meinung in Lehre und Rechtsprechung nach den Bestimmungen über Gesellschaften bürgerlichen Rechts zu beurteilen.

Es ist nicht möglich, dies durch Regelungen in Syndikatsverträgen zu umgehen, beispielsweise mit der Formulierung, dass mit dem Syndikatsvertrag kein Gesellschaftsverhältnis begründet werden soll. Sind daher die Tatbestandsmerkmale der GesbR erfüllt, sind die betreffenden Bestimmungen zwingend anzuwenden. In der Praxis kann sich daraus für Syndikatsverträge ein dringender Handlungsbedarf ergeben: Es ist zu prüfen, inwieweit die unabdingbaren neuen Vorschriften im Widerspruch zu bestehenden Syndikatsregelungen stehen.

Für vor dem 01.01.2015 abgeschlossene Syndikatsverträge ist hier grundsätzlich bis 01.07.2016 Zeit, um entsprechende Änderungen zu vereinbaren oder überhaupt einen neuen Syndikatsvertrag abzuschließen und gegebenenfalls bisher im Syndikatsvertrag verankerte Regelungen in Gesellschaftsverträge oder Satzungen der Gesellschaften zu übertragen (wie etwa Vorkaufs- und Aufgriffsrechte).

Für diejenigen, die eine solche Adaptierung bis 01.07.2016 nicht schaffen können oder wollen, gibt es aber eine Sonderregelung:

Wenn ein Mitglied des Syndikats gegenüber den anderen Gesellschaftern bis längstens 30.06.2016 erklärt, das zuvor geltende Recht beibehalten zu wollen, gelten die novellierten Bestimmungen über die GesbR erst ab 01.01.2022. Diese besondere Übergangsbestimmung gibt dann den Gesellschaftern noch genügend Zeit, die Verhältnisse untereinander neu zu regeln, was insbesondere für Familienunternehmen im Zusammenhang mit Generationswechseln eine Möglichkeit darstellt. | SM

## Wasserbuch – Was muss ein ZT wissen?

von Dr. Gerhard Braumüller

Nach § 124 WRG 1959 haben die Landeshauptleute für jeden Verwaltungsbezirk ein Wasserbuch als öffentliches Register zu führen. Es besteht vor allem aus einer „Evidenz“ zu bestimmten Wasserrechten, einer Urkundensammlung sowie den erforderlichen Kartenwerken und Hilfsmitteln.

Den Eintragungen im Wasserbuch kommt allerdings nur deklaratorische Wirkung zu. Auch wenn sich daraus etwas nicht entnehmen lässt, wie zB ein Überschwemmungsrisiko, lässt sich daraus wenig ableiten.

In einem kürzlich vom OGH (04.06.2014, 7 Ob 82/14f – [www.ris.bka.gv.at/jus](http://www.ris.bka.gv.at/jus)) behandelten Fall war ua strittig, ob das einem Architekten oder Ziviltechniker im Allgemeinen bekannt sein und er daher davor warnen muss, zB indem zu weiteren Untersuchungen rät (auch aus dem Flächenwidmungsplan war die Hochwassergefahr nicht ersichtlich). Wie der OGH konstatierte stand im Anlassfall (auf Tatsachenebene) fest, dass es nicht zum Wissen eines mit durchschnittlichen Fähigkeiten ausgestatteten Architekten oder allgemeinen Ziviltechnikers gehört, welche Bestandsgarantie das Wasserbuch aufweist.

Daher war dem Planer im Anlassfall – wie schon die Untergerichte entschieden hatten, der OGH billigte das bei seiner Entscheidung über die Zulässigkeit einer Revision – keine Warnpflichtverletzung vorzuwerfen, weil er weitere Untersuchungen nicht angeraten oder durchgeführt hatte.

Von einem Zivilingenieur, der sich speziell mit Wasserbau oder zB Hydrologie beschäftigt, darf im Einzelfall sicher mehr an Wissen erwartet werden. | GB



## Unternehmensreorganisationsverfahren

von Mag. Georg Wielinger

Das Unternehmensreorganisationsverfahren (URV) hatte mangels Anwendung bisher wenig praktische Bedeutung. Umso bemerkenswerter ist es, dass die Kärntner Landesholding kürzlich die Eröffnung eines URV beantragte.

Das URV ist eine gesetzlich geregelte, vorbeugende Maßnahme zur nachhaltigen Sanierung eines wirtschaftlich bestandsgefährdeten, aber nicht insolventen Unternehmens. Dieses Verfahren beginnt und endet ohne öffentliche Bekanntmachung.

Das Gericht hat über Antrag das URV einzuleiten, einen Reorganisationsprüfer zu bestellen und dem Antragsteller einen Kostenvorschuss aufzuerlegen. Das antragstellende Unternehmen hat einen Reorganisationsplan (ROP) vorzulegen. Im ROP sind die Krisenursachen und die Reorganisationsmaßnahmen (zB Reorganisationskredite, Einsparungsmaßnahmen) samt Erfolgsaussichten darzulegen. Die Frist zur Umsetzung des ROP sollte zwei Jahre tunlichst nicht überschreiten.



Der Reorganisationsprüfer muss das Gericht laufend über die (In-)Solvenz informieren und binnen 30 Tagen ein Gutachten über die Zweckmäßigkeit und Erfolgsaussichten des ROP erstatten. Bei einem positiven Gutachten ist das Verfahren aufzuheben. Bei einem negativen Gutachten ist das Verfahren einzustellen.

Rechtshandlungen zur Aufrechterhaltung des Betriebes während des URV und Reorganisationsmaßnahmen sind im Falle einer späteren Insolvenz des Unternehmens nur beschränkt anfechtbar. | GW

## Beurteilung der Zahlungsunfähigkeit eines Gesellschafters

von Mag. Philipp Casper

Allgemeine Voraussetzung für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist, dass der Schuldner zahlungsunfähig ist (§ 66 IO). Bei Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften, bei denen keine natürliche Person als Gesellschafter unbeschränkt haftet, findet die Insolvenzeröffnung auch bei Überschuldung statt (§ 67 IO).

Das OLG Graz hat sich unlängst in einem Insolvenzeröffnungsverfahren mit der Frage auseinandergesetzt, ob der vom Antrag betroffene Alleingesellschafter einer GmbH den Eröffnungsantrag mit dem Verweis auf Vermögen der GmbH erfolgreich abwehren kann. Das OLG Graz (5.6.2014, 3 R 94/14i) verneinte dies mit der Begründung, dass die Gläubiger des Gesellschafters auf das Vermögen der Gesellschaft nicht durch Exekution greifen können. Gläubiger könnten lediglich den Gesellschaftersanteil exekutieren. Für die Frage der Zahlungsunfähigkeit ist aber das Vorliegen parater Zahlungsmittel maßgeblich und dazu zählt nur rasch verwertbares Vermögen. Liegenschaften oder auch ein 100%iger Geschäftsanteil an einer GmbH sind wegen der zur Schaffung von Zahlungsmittel kurzfristig nicht gegebenen Verwertungsmöglichkeit keine paraten Zahlungsmittel. | PC



# Unleidliches Verhalten des Mieters

von Dr. Volker Mogel, LL.M.

Der Kündigungsgrund wegen unleidlichen Verhaltens des Mieters wird in der Praxis von Vermieterseite oft verkannt: Nach § 30 Abs 2 Z 3 2. Fall MRG liegt ein zur Aufkündigung des Mietverhältnisses berechtigendes unleidliches Verhalten nur bei einem rücksichtslosen, anstößigen oder sonst grob ungehörigen Verhalten des Mieters vor, durch das den Mitbewohner das Zusammenwohnen verleidet wird. Bei Beurteilung dieser Voraussetzungen ist die Rechtsprechung eher streng.

In einer jüngst ergangenen Entscheidung des OGH vom 19.03.2015 (1 Ob 30/15s, siehe [www.ris.bka.gv.at/jus](http://www.ris.bka.gv.at/jus)) wurde das Verhalten des beklagten Mieters allerdings als unleidliches Verhalten qualifiziert: Der Mieter beschimpfte die Hausbesorgerin mehrmals mit ordinären Worten, verfolgte die Hausbesorgerin mit unberechtigten Anzeigen, provozierte das Bellen ihrer Hunde, um bei der Hausverwaltung den Eindruck zu erwecken, er werde seit Jahren durch häufiges Hundegebell gestört und kündigte an, solange keine Ruhe zu geben, bis die Hausbesorgerin „weg ist“. | VM



<http://www.hda-graz.at>

Das Haus der Architektur (hda) bietet auf seiner Webseite unter anderem geführte Touren in Graz und der Steiermark an, bei denen Einblicke in die zeitgenössische Architektur vermittelt werden.



<http://www.basemap.at>

Die Stadt Wien und die österreichischen Länder präsentieren auf dieser Webseite eine frei verfügbare internetfähige Grundkarte von Österreich, basierend auf den Geodaten der Länder und deren Partnern.

# Inside KCP



**Mag. Stephan Bertuch**

Mag. Stephan Bertuch (28) ist seit 01.06.2015 als Rechtsanwalt bei Kaan Cronenberg & Partner Rechtsanwälte tätig. Er verstärkt damit das Team einer der ältesten Rechtsanwaltskanzleien der Steiermark.

Mag. Stephan Bertuch wird sich schwerpunktmäßig dem Bau- und Bauvertragsrecht,

dem Miet- und Wohnrecht sowie dem Arbeitsrecht, aber auch dem Steirischen Jagdrecht widmen.

Nach seinem Studium der Rechtswissenschaften an der Karl-Franzens-Universität in Graz und dem daran anschließenden Gerichtspraktikum im Sprengel des OLG Graz, begann Mag. Stephan Bertuch sei-

ne berufliche Tätigkeit im Jahr 2011 als Rechtsanwaltsanwärter in einer renommierten Grazer Rechtsanwaltskanzlei. Seine Rechtsanwaltsprüfung absolvierte Mag. Bertuch mit ausgezeichnetem Erfolg. Im Juli 2014 wechselte er als Rechtsanwaltswärter zur Kanzlei Kaan Cronenberg & Partner Rechtsanwälte.

# Lexikon per E Mail

Wenn Sie Lexikon (auch oder nur) per E Mail erhalten wollen, senden Sie uns eine Emailnachricht an die Adresse [office@kcp.at](mailto:office@kcp.at).

