



Lexikon

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



GESELLSCHAFTSRECHT

„GESCHLECHTERKLAUSELN“ IN GESELLSCHAFTSVERTRÄGEN GEHEN NICHT MEHR

Auch heute noch finden sich insbesondere in gesellschaftsrechtlichen Instrumenten wie Syndikatsverträgen, Gesellschaftsverträgen etc. Regelungen, die die Nachfolge in Gesellschaften einzig und allein auf männliche Personen beschränken. Frauen sind dabei ausgeschlossen. Sollen wider Erwarten im Zuge von Erbschaften weibliche Nachkommen auftauchen, so haben beispielsweise Aufgriffsklauseln der übrigen Gesellschafter etc. es verhindert, dass weibliche Personen die Stellung einer Gesellschafterin erlangen.

Derartiges wurde noch im vorigen Jahrhundert als durchaus normal empfunden und entsprach einem patriarchalischen Gesellschaftsverständnis, wie es auch in der ursprünglichen Fassung des § 91 ABGB verankert war: „Der Mann ist das Haupt der Familie.“

Der Anlassfall

In einer kürzlich erlassenen Entscheidung (OGH 24.01.2019, 6 Ob 55/18h; www.ris.bka.gv.at/ius) hat nun der OGH erkannt, dass derartige „Geschlechterklauseln“, auch wenn sie in Verträgen enthalten sind, die bereits vor Jahrzehnten abgeschlossen wurden, wegen Sittenwidrigkeit nichtig sind.

In diesem Fall war die Übertragung von Gesellschaftsanteilen – auch im Erbweg – nur an männliche Personen zugelassen. Dieser Gesellschaftsvertrag stammte aus dem Jahr 1963, also aus einer Zeit, wo der oben zitierte § 91 des ABGB noch in Kraft war, ebenso wie die damals gültige Bestimmung des § 92 ABGB, wonach die Ehefrau verbunden war, dem Ehemann in seinem Wohnsitz zu folgen und soweit es die häusliche Ordnung erforderte, die von ihm getroffenen Maßnahmen zu befolgen.

Die Diskriminierung der Frau in solchen Geschlechterklauseln entsprach also durchaus einem damals gängigen Rollenverständnis von Mann und Frau in der Gesellschaft.

Ebenso ist der Grundsatz der Privatautonomie, das heißt seine rechtlichen Beziehungen zu anderen selbstbestimmt zu gestalten, nur eingeschränkt vorgesehen, nämlich bei Vorliegen besonderer Umstände zur Lösung schwerwiegender Interessenskollisionen.

Gerade bei Personengesellschaften besteht sehr weitgehende Vertragsfreiheit, Schranken werden nur durch zwingendes Recht und unter anderem durch die Grenzen des § 879 Abs 1 ABGB gesetzt, also eines Verstoßes gegen die guten Sitten.

Verstoß gegen die guten Sitten?

Was konnte den OGH also dazu bringen, derartige Geschlechterklauseln, also Diskriminierungen des weiblichen Geschlechtes, als unwirksam zu beurteilen? Dies vor allem im Hinblick darauf, dass laut bisheriger Judikatur bei Prüfung der Nichtigkeit nach § 879 Abs 1 ABGB auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, in unserem Fall auf das Jahr 1963, abzustellen ist. In diesem Sinne hat das Höchstgericht auch ausgesprochen, dass zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses derartige „Geschlechterklauseln“ nicht gegen die guten Sitten verstoßen haben.

Tiefgreifende Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen (Bundgesetz über die Neueordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe, BGBl I 1975, das Gleichbehandlungsgesetz BGBl I 2013/107), insbesondere auch im Grundrechtsbereich (Artikel 14 EMRK: Die Rechte und Freiheiten sind ohne Benachteiligung zu gewährleisten, die insbesondere unter anderem im Geschlecht oder in der Geburt begründet sind ...) und auch im europäischen Bereich (Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben) haben zweifellos dazu beigetragen, dass ein heute abgeschlossener Gesellschaftsvertrag, der eine derartige „Geschlechterklausel“ beinhaltet, jedenfalls als nichtig zu beurteilen ist.

Der OGH begründete die Nichtigkeit der seit Jahrzehnten existierenden Klausel – durchaus einfallreich – wie folgt: Nach ständiger Rechtsprechung des OGH kann auch das Beharren auf

Vertragserfüllung sittenwidrig sein, wenn aus einem Grund, der bei Vertragsabschluss nicht vorausgesehen werden konnte, der eine Kontrahent durch die Vertragserfüllung unverhältnismäßig benachteiligt wäre (dies gilt auch im Gesellschaftsrecht).

Diese Überlegungen sind dem Rechtsmissbrauch zuzuordnen, der dann anzunehmen ist, wenn unlautere Motive der Rechtsausübung das lautere Motiv bzw. die lauterer Motive eindeutig überwiegen oder wenn zwischen den vom Handelnden verfolgten, eigenen Interessen und den beeinträchtigten Interessen des Anderen ein ganz krasses Missverhältnis besteht.

Ergebnis

Derartige Geschlechterklauseln haben jedenfalls in heute konzipierten Verträgen nichts mehr verloren; darüber hinaus kann man sich auf derartige Klauseln, die – wie oben ausgeführt – zum Zeitpunkt der Vertragserrichtung gültig abgeschlossen werden konnten, nicht mehr berufen, sondern es besteht durchaus ein Bedarf nach Anpassung derartiger Vertragsinstrumente.

sm

DR. STEPHAN MOSER, LL. B.

STRUKTURIERUNG UND BERATUNG
VON FAMILIENUNTERNEHMEN

PRIVATSTIFTUNGEN
GESELLSCHAFTSRECHT
STEIRISCHES JAGDRECHT
UNTERNEHMENS- UND
WIRTSCHAFTSRECHT

DER PERSÖNLICHE FEIERTAG – ERSATZ FÜR DEN KARFREITAG

Eine in den Medien breit diskutierte Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) setzte sich unlängst mit der in Österreich jahrelang herrschenden Feiertagsregelung für den Karfreitag auseinander. Der EuGH entschied, dass diese Bestimmung diskriminierend wäre. Der Gesetzgeber reagierte auf dieses Urteil mit einer neuen Regelung im Arbeitsruhegesetz (ARG), die sich jedenfalls komplizierter ausgestaltet als bisher und daher erörterungsbedürftig ist.

Ausgangslage

Ursprünglich sah die Bestimmung des § 7 Abs 3 ARG vor, dass der Karfreitag für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der evangelisch-methodistischen Kirche ein Feiertag ist.

Das Urteil des EuGH vom 22.01.2019 (C-193/17) legte fest, dass eine nationale Regelung, nach der zum einen der Karfreitag ein Feiertag nur für die Arbeitnehmer ist, die bestimmten christlichen Kirchen angehören und zum anderen nur diese Arbeitnehmer, wenn sie zur Arbeit an diesem Feiertag herangezogen werden, Anspruch auf ein Feiertagsentgelt haben, eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion darstellt. Auf Basis dieser Entscheidung wäre man als Arbeitgeber verpflichtet gewesen, auch sämtlichen übrigen Arbeitnehmern das Recht auf einen Feiertag am Karfreitag zu gewähren.

Neuregelung

Der Gesetzgeber hob deshalb die Bestimmung des § 7 Abs 3 ARG, die den Karfreitag als gesetzlichen Feiertag für Angehörige bestimmter Kirchen vorsah, auf und führte gleichzeitig unter § 7a ARG (www.ris.bka.gv.at/bund) eine Ersatzbestimmung ein, die sämtlichen Arbeitnehmern (unabhängig von jeglicher religiösen Gesinnung) einen „persönlichen Feiertag“ zukommen lassen soll.

Demnach hat ein Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr das Recht, einen Tag des ihm zustehenden Urlaubs einseitig – also ohne vorherige Abstimmung oder Vereinbarung mit dem Arbeitgeber – anzutreten. Dieses Recht steht nur einmal pro Urlaubsjahr zu. Wurde eine Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr vereinbart, steht dieses Recht somit einmal pro Kalenderjahr zu.

Voraussetzungen

Der Arbeitnehmer muss seinen Anspruch auf einseitigen Urlaubsantritt mindestens drei Monate vorher schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber bekanntgeben. Im Falle von Arbeitsverhältnissen, die nicht mindestens drei Monate dauern, besteht daher kein Anspruch. Der Arbeitgeber kann mit seinem Arbeitnehmer jedoch immer Günstigeres vereinbaren. Akzeptiert der Arbeitgeber einen Antrag ohne Einhaltung der Dreimonatsfrist, ist das Festlegungsrecht für den persönlichen Feiertag für das Jahr konsumiert. Der persönliche Feiertag kann zwar nur einmal im Urlaubsjahr konsumiert werden, der Arbeitnehmer kann den Antrag aber noch im Urlaubsjahr davor stellen, wenn er die Dreimonatsfrist ansonsten nicht einhalten könnte.

Macht der Arbeitnehmer von seinem persönlichen Feiertag keinen Gebrauch, geht das Recht auf einseitige Festlegung dieses Urlaubstages unter, auch wenn der Urlaubsanspruch selbst bestehen bleibt. Beendet ein Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis und begründet er ein neues mit einem anderen Arbeitgeber, steht ihm das Recht des einmaligen Urlaubsantritts neuerlich zu.

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss einen rechtzeitigen Antrag des Arbeitnehmers akzeptieren und hat lediglich die Möglichkeit, den Arbeitnehmer darum zu ersuchen, den von ihm bekanntgegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. Kommt der Arbeitnehmer diesem Ersuchen nach, hat er zwar weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag, das Recht auf die Festlegung eines persönlichen Feiertags ist für dieses Jahr jedoch konsumiert. Dem Arbeitnehmer steht in

einem solchen Fall für den nicht angetretenen persönlichen Feiertag ein Anspruch auf das Urlaubsgeld sowie das Entgelt für die geleistete Arbeit, somit das doppelte Entgelt, zu.

Ein einseitiger Urlaubsantritt des Arbeitnehmers wird lediglich im Falle von sittenwidriger, rechtsmissbräuchlicher oder schikanöser Ausübung des Rechts unzulässig sein. Insbesondere kämen in diesem Zusammenhang die Beanspruchung des persönlichen Feiertags zu gesetzwidrigen Zwecken oder die vorherige Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer Arbeitsleistung an einem bestimmten Tag (beispielsweise durch selbstständiges Eintragen in einen Dienstplan) in Frage.

Zusammenfassung

Als Ausgleich für die Aufhebung der Karfreitagsregelung sieht das Gesetz nun ein Recht des Arbeitnehmers vor, einmal im Urlaubsjahr einen Urlaubstag einseitig anzutreten. Der Arbeitgeber kann diesen einseitigen Urlaubsantritt nicht verhindern, sondern den Arbeitnehmer nur darum ersuchen, von seinem Recht abzusehen, muss dann aber für diesen Tag das doppelte Entgelt bezahlen.

sb



MAG. STEPHAN BERTUCH

BAU- UND BAUVERTRAGSRECHT

MIET- UND WOHNRECHT
SCHADENERSATZ- UND
GEWÄHRLEISTUNGSRECHT
STEIRISCHES JAGDRECHT
STRAFRECHT, ARBEITSRECHT

ZEIT AUSGLEICHSGUTHABEN IN DER INSOLVENZ

In vielen Insolvenzverfahren haben Dienstnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Zeitguthaben, die aus dem Zeitraum vor Insolvenzeröffnung stammen.

Der OGH hatte jüngst ([OGH 25.03.2019, 8 ObA 60/18h](#); [www.ris.bka.gv.at/judikatur](#)) die viel diskutierte Frage zu beantworten, ob es sich bei den Entgeltforderungen für Zeitguthaben um Insolvenz- oder Masseforderungen handelt:

Grundsätzlich gilt, dass Forderungen von Arbeitnehmern aus Arbeitsleistungen vor Insolvenzeröffnung Insolvenzforderungen und Forderungen auf das laufende Entgelt ab Insolvenzeröffnung Masseforderungen darstellen.



Zeitguthaben können, sofern das Dienstverhältnis noch aufrecht ist, auch noch nach Insolvenzeröffnung verbraucht werden. Dabei kommt es zu einer bezahlten Freistellung von der Arbeitspflicht. Das laufende Entgelt für den Zeitraum der Freistellung stellt, so der OGH, eine Masseforderung dar.

Konsumiert der Dienstnehmer das Zeitguthaben hingegen nicht, bleibt es dabei, dass seine Ansprüche ausschließlich aus dem Zeitraum vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens stammen. Solche Forderungen stellen eben Insolvenzforderungen dar.

MAG. GEORG WIELINGER

DIE AARHUS-KONVENTION UND IHRE (SPÄTEN) FOLGEN



Die [Aarhus-Konvention](#), ein völkerrechtlicher Vertrag (vgl. [www.ris.bka.gv.at/bundesrecht](#)), über den Zugang zu Informationen, Öffentlichkeitsbeteiligung an Entscheidungsverfahren und Zugang zu Gerichten in Umweltangelegenheiten gibt es seit 1998, in Kraft getreten ist sie 2001.

Diese Konvention war zuletzt Anlass für eine beachtliche Änderung im Wasserrechtsgesetz ([BGBl I 2018/73](#), siehe [www.ris.bka.gv.at/bgbl](#)): Nach dem jetzt geltenden § 102 Abs 5 WRG steht anerkannten Umweltorganisationen uU ein Beschwerderecht zu, um Verstöße gegen die Verpflichtung des § 104a WRG (Verschlechterungsverbot) geltend zu machen. Fraglich ist, ob das der Konvention genügt und ob es NGOs gelingen wird, „rückwirkend“ Parteistellung zu erlangen oder gegen ältere Bescheide Beschwerde zu erheben – wie etwa in einem Fall, über den der VwGH kürzlich zu entscheiden hatte ([25.04.2019, Ra 2018/07/0380](#), [www.ris.bka.gv.at/vwgh](#) – ihm liegt ein langwieriges und komplexes Verfahren zugrunde).

DR. GERHARD BRAUMÜLLER

EUGH: ONLINESHOP-BETREIBER MÜSSEN KEINE TELEFONNUMMER ANGEBEN



Der Online-Handel gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zur Frage der Verpflichtungen von Onlineshop-Betreibern ist auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes hinzuweisen, das am 10.07.2019 in einem Rechtsstreit zwischen dem deutschen Bundesverband der Verbraucherzentralen und dem Internethändler Amazon EU erging ([C-649/17](#)).

Zusammengefasst sprach der EuGH aus, dass ein Unternehmer nach der Verbraucherrechterichtlinie ([RL 2011/83/EU](#); [www.eur-lex.europa.eu](#)) nicht verpflichtet ist, einen Telefonanschluss oder ein E-Mail-Konto neu einzurichten, damit die Verbraucher stets mit ihm in Kontakt treten können. Anders ist dies, wenn der Online-Händler bereits über diese Kommunikationsmittel mit den Verbrauchern verfügt.

Außerdem müssen Online-Händler ihren Kunden ein Kommunikationsmittel bereitstellen, über das diese mit ihm schnell in Kontakt treten und effizient kommunizieren können. Möglich sind hier Rückrufsysteme oder ein Internet-Chat.

DR. FLORIAN LEITINGER

VERBOTSWIDRIGER ABBRUCH EINES HAUSES



In seiner Entscheidung vom 26.06.2019, 3 Ob 97/19i (www.ris.bka.gv.at/judikatur), hat sich der OGH mit der Frage auseinandersetzen, inwieweit der verbotswidrige Abbruch eines Hauses als erlaubte Selbsthilfe rechtlich zulässig ist. Lässt der Eigentümer eines akut einsturzgefährdeten Hauses dieses entgegen einem von einem Mieter erwirkten gerichtlichen Verbot abreißen, kann er sich laut OGH unter Umständen auf zulässige Selbsthilfe im Sinne des § 19 ABGB berufen. Der OGH definiert Selbsthilfe hier als die gesetzlich ausnahmsweise erlaubte Eigenmacht zur Sicherung oder Herstellung eines rechtmäßigen Zustands für den Fall, dass staatliches Einschreiten zu spät käme. Der verbotswidrige Gebäudeabbruch ist aber – so der OGH im vorliegenden Fall – jedenfalls dann keine zulässige Selbsthilfe, wenn der Gebäudeeigentümer die Abbrucharbeiten nicht, wie es notwendig wäre, um das Risiko eines unkontrollierten Einsturzes nicht noch zu erhöhen, in einem Zug durchführen lässt, sondern sukzessiv in mehreren Etappen mit mehreren Unterbrechungen.

DR. VOLKER MOGEL, LL.M

TIPPS & LINKS



www.manz.at/produkte/Zeitschriften/Fachzeitschriften-Ueberblick.html?isbn=1022-9442-1

Für umweltrechtlich interessierte Juristen und Fachleute ein Muss: „RdU“, eine der (juristischen) Fachzeitschriften Österreichs, die sich speziell mit allen Bereichen des Umweltrechtes beschäftigt. Auch bei Kaan Cronenberg & Partner tätige Juristen veröffentlichen dort Fachbeiträge.



www.diro.eu

193 Kanzleien in 27 Ländern gehören inzwischen zur DIRO, dem größten unabhängigen Rechtsanwaltsnetzwerk in Deutschland und einer der führenden Kanzlei-Allianzen Europas. Kaan Cronenberg & Partner ist eine von nur drei österreichischen Kanzleien, die zur DIRO gehören, und damit auf ein Netzwerk mit mehr als 1.400 Rechtsanwälten in ganz Europa zurückgreifen kann.

INSIDE KCP



Dr. Isabella Fank ist seit Februar 2019 Rechtsanwaltsanwärtin bei Kaan Cronenberg & Partner Rechtsanwälte.

Dr. Fank absolvierte sowohl ihr Diplom- als auch ihr Doktoratsstudium an der Karl-Franzens-Universität Graz und promovierte im Fachbereich Völker- und Europarecht. Nach Abschluss ihres Diplomstudiums wurde sie für den Abschlusszeitraum 2013/2014 zur Jahrgangsbesten erklärt und mit dem Best of Rewi Award ausgezeichnet. Bereits während ihres Studiums konnte sie einschlägige Berufserfahrung als juristische Mitarbeiterin in einer Grazer Großkanzlei sammeln und war als Vortragende im Fachbereich Völkerrecht tätig. Nach Abschluss ihres Studiums absolvierte sie die Gerichtspraxis im Sprengel des OLG Graz und sammelte weitere Berufserfahrung in einer Grazer Anwaltskanzlei. Zu ihren primären fachlichen Interessen zählen das Allgemeine Zivilrecht sowie das internationale Recht.

Lexikon per E-Mail

Wenn Sie das Lexikon (auch oder nur) per E-Mail erhalten wollen, senden Sie uns eine E-Mail-Nachricht an die Adresse office@kcp.at.