

Das erwartet Sie in der aktuellen Ausgabe:

Neues Leben für das	
Unternehmensreorganisationsgesetz?	1
Arbeitszeiten richtig aufzeichnen	3
P) Inside	4

Neues Leben für das Unternehmensreorganisationsgesetz?

Reorganisationsverfahren nach dem Unternehmensreorganisationsgesetz („URG“) galten lange Zeit als „totes Recht“. Ein aktuelles prominentes Reorganisationsverfahren rückt das URG nun wieder in den Vordergrund. Aber auch abseits dieser seltenen Verfahren ist das URG von Bedeutung – nämlich zur Vermeidung unangenehmer Haftungen von Geschäftsführern und Vorständen.

Seit seiner Einführung im Jahr 1997 wurden nur sehr wenige Reorganisationsverfahren nach dem URG eingeleitet. Nun sorgt allerdings das von der Kärntner Landesholding beantragte und auch eröffnete Reorganisationsverfahren für mediale Aufmerksamkeit.

Mit der Schaffung des Reorganisationsverfahrens durch das URG sollte Unternehmen, die zwar angeschlagen aber noch nicht insolvent sind, ein Instrument zur möglichst frühzeitigen Sanierung zur Verfügung gestellt werden. Nach Verfahrenseröffnung ist dem Gericht und einem von diesem bestellten Reorganisationsprüfer ein Reorganisationsplan vorzulegen, in dem die Gründe für den Reorganisationsbedarf und die zur Verbesserung der Lage angestrebten Maßnahmen dargestellt werden. Erachtet der Reorganisationsprüfer den Plan für zweckmäßig, wird das Verfahren aufgehoben. Der Unternehmer hat dem Gericht dann über längstens zwei Jahre laufend über den Stand der Umsetzung der Reorganisationsmaßnahmen zu berichten.

Vermutlich haben mehrere Gründe dazu beigetragen, dass in der Vergangenheit nur äußerst selten gerichtliche Reorganisationsverfahren nach dem URG eröffnet wurden. Bei kleineren Unternehmen dürfte es oftmals am Bewusstsein für dieses spezielle Verfahren mangeln. Bei größeren und insbesondere bei prüfpflichtigen Unternehmen werden vermutlich zahlreiche potenzielle Reorganisationsverfahren durch frühzeitige Sanierungsmaßnahmen, allenfalls nach Ausübung der Redepflicht durch den Abschlussprüfer, abgewendet. Wahrscheinlich scheuen Unternehmer auch die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens im Vorfeld einer Insolvenz.

Das Reorganisationsverfahren der Kärntner Landesholding wird sicherlich weiter mit Interesse verfolgt werden. Letztlich dürfte es sich dabei aber um einen besonderen Einzelfall handeln, der eher kein Indiz für eine in Zukunft stärkere Bedeutung des gerichtlichen Reorganisationsverfahrens ist. Dennoch verdient das URG Beachtung, denn es enthält mehrere

**OKTOBER
2015**

Bestimmungen, die für Geschäftsführer einer GmbH und AG-Vorstände von wesentlicher Bedeutung sind.

Vermutung des Reorganisationsbedarfs

Von zentraler Bedeutung sind zwei Kennzahlen, geregelt in § 23 URG (Eigenmittelquote) und § 24 URG (fiktive Schuldentilgungsdauer). Der Reorganisationsbedarf wird vermutet, wenn die Eigenmittelquote weniger als 8 % und die fiktive Schuldentilgungsdauer mehr als 15 Jahre beträgt. Diese Vermutung kann im Einzelfall widerlegt werden, beispielsweise durch das Gutachten eines Wirtschaftstreuhanders, aus dem hervorgeht, dass die Gesellschaft trotz Vorliegens der obigen Kennzahlen aus bestimmten Gründen keiner Reorganisation bedarf.

Konsequenzen bei Erfüllung der Kennzahlen

Für Geschäftsführer einer GmbH oder Vorstandsmitglieder einer AG sowie eventuell auch für Mitglieder eines Aufsichtsrats und GmbH-Gesellschafter ergeben sich bei Erfüllung der obigen „URG-Kennzahlen“ folgende Konsequenzen:

- Die Geschäftsführer einer GmbH haben unverzüglich eine außerordentliche Generalversammlung einzuberufen; bei Verletzung dieser Pflicht könnten sie schadenersatzpflichtig werden.
- Geschäftsführer bzw. Vorstandsmitglieder von prüfpflichtigen Gesellschaften, die ein Unternehmen betreiben, haften persönlich bis zu einem Betrag von jeweils EUR 100.000,00 für in der Insolvenzmasse nicht gedeckte Verbindlichkeiten, wenn sie innerhalb der letzten zwei Jahre vor dem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens entweder (a) einen Bericht des Abschlussprüfers erhalten haben, wonach der Reorganisationsbedarf vermutet wird und nicht unverzüglich ein Reorganisationsverfahren beantragt oder gehörig fortgesetzt haben oder (b) einen Jahresabschluss nicht oder nicht rechtzeitig aufgestellt oder nicht unverzüglich den Abschlussprüfer mit dessen Prüfung beauftragt haben. Wenn also ein Geschäftsführer oder Vorstand einer Gesellschaft davon erfährt, dass die Kennzahlen für die Vermutung des Reorganisationsbedarfs vorliegen, dann muss er unverzüglich handeln, wenn er nicht eine persönliche Haftung riskieren will. Aufsichtsratsmitglieder und Gesellschafter dürfen sich einem Antrag auf Eröffnung eines Reorganisationsverfahrens nicht entgegenstellen, sonst begeben sie sich auch in die Gefahr einer Haftung.

Eigenkapitalersatz

Besondere Bedeutung haben die „URG-Kennzahlen“ (Eigenmittelquote und fiktive Schuldentilgungsdauer) im Zusammenhang mit dem Eigenkapitalersatzgesetz („EKEG“).

Gewährt ein mit zumindest 25% beteiligter Gesellschafter der Gesellschaft in der Krise ein Darlehen, so ist dieses - unter Beachtung bestimmter Ausnahmen - eigenkapitalersetzend. Solche eigenkapitalersetzenden Darlehen dürfen vor der Sanierung der Gesellschaft nicht zurückbezahlt werden. In einem Insolvenzverfahren sind eigenkapitalersetzende Forderungen nachrangig hinter den anderen Insolvenzgläubigern zu befriedigen, was in der Praxis fast immer dazu führt, dass die Gläubiger eigenkapitalersetzender Forderungen leer ausgehen. Eine Gesellschaft ist insbesondere dann in der Krise gemäß EKEG, wenn die Vermutung des Reorganisationsbedarfs im Sinne des URG besteht.

Fazit

Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder sollten zur Vermeidung einer persönlichen Haftung besonderes Augenmerk auf die sogenannten „URG-Kennzahlen“ (Eigenmittelquote und fiktive Schuldentilgungsdauer) legen. Bei prüfpflichtigen Gesellschaften wird dies jedenfalls auch durch den Abschlussprüfer kontrolliert, der gegebenenfalls auch die Redepflicht ausüben und die Geschäftsleitung darauf aufmerksam machen wird.

Daneben sind die URG-Kennzahlen auch für Gesellschafter von großer Relevanz, wenn sie der Gesellschaft Darlehen gewähren. Soweit eine Krise nach EKEG vorliegt, müssen sie sich darüber im Klaren sein, dass die Darlehensgewährung für sie besondere Risiken birgt.

DER AUTOR:



Mag. Christian Podoschek ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte und vorwiegend im Insolvenzrecht, Vertragsrecht und Zivilprozessrecht tätig.

E podoschek@preslmayr.at

Arbeitszeiten richtig aufzeichnen

In der betrieblichen Praxis gibt es viele Missverständnisse hinsichtlich der Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen. Die kürzlich in Kraft getretenen Änderungen im Arbeitszeitgesetz (AZG) bringen einige Erleichterungen für Arbeitgeber.

Gemäß § 26 AZG besteht die Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen für alle Betriebe – auch für Kleinbetriebe mit nur wenigen Mitarbeitern – und für sämtliche Arbeitnehmer, also auch für Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte. Sogar „All-In-Vereinbarungen“ oder Mehr- und/oder Überstundenpauschalen ändern nichts an der Aufzeichnungspflicht. Ausgenommen sind lediglich leitende Angestellte und freie Dienstnehmer.

Arbeitszeiten richtig aufzeichnen

Arbeitszeitaufzeichnungen entsprechen dem AZG, wenn sie die zeitliche Lage der Ist-Arbeitszeiten nach Kalendertagen und Uhrzeiten einschließlich Beginn und Ende der Ruhepausen erfassen. Das bloße Aufzeichnen von Stundensalden genügt nicht, sofern nicht eine gesetzliche Ausnahme greift.

Eine bestimmte Form der Aufzeichnung ist im Gesetz nicht vorgesehen. Die Aufzeichnungen können händisch oder auch elektronisch erfolgen und sollten tagessaktuell geführt werden.

Die Pflicht zur Aufzeichnung kann zwar den Arbeitnehmern übertragen werden, was in der Praxis häufig der Fall ist. Die rechtliche Verantwortung verbleibt jedoch beim Arbeitgeber, der die Arbeitnehmer zu überwachen und anzuleiten hat.

Arbeitszeitaufzeichnung neu

Am 1.1.2015 sind mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 einige Erleichterungen in Kraft getreten. So wurde etwa die Möglichkeit zur Führung bloßer Saldenaufzeichnungen erweitert. Für Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können (wie z.B. Außendienstmitarbeiter) oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben („Teleheimarbeiter“), sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.

Anders als nach der alten Rechtslage besteht nunmehr eine generelle Ausnahme zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen für Arbeitnehmer mit einer schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilung. Gibt es fixe Dienstpläne, sind Arbeitgeber nur verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitszeiteinteilung zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu bestätigen. Laufend aufzuzeichnen sind jedoch Abweichungen von dieser Einteilung, wie insbesondere Überstunden.

Auch die Möglichkeiten zum Entfall der Aufzeichnung von Ruhepausen wurden erweitert. Werden durch Betriebsvereinbarung, oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt oder wird es den Arbeitnehmern überlassen, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, müssen die täglichen Ruhepausen nicht mehr Teil der Arbeitszeitaufzeichnungen sein, vorausgesetzt es wird von dieser Vereinbarung nicht abgewichen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist daher zu empfehlen, Beginn und Ende der Ruhepausen im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, um diese Ausnahme in Anspruch nehmen zu können; eine einseitig erlassene Richtlinie oder Weisung reicht nicht.

Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektorat Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen zu geben. Bei einer Weigerung oder fehlenden bzw. mangelhaften Aufzeichnungen drohen empfindliche Verwaltungsstrafen. Darüber hinaus haben auch die Arbeitnehmer einmal monatlich Anspruch auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen, wenn sie dies verlangen.

Sanktionen bei Nichteinhaltung

Die Konsequenzen bei Verstößen gegen das AZG sind weitreichend. Neben Verwaltungsstrafen im Falle

einer Überprüfung durch das Arbeitsinspektorat können Lücken in der Arbeitszeitaufzeichnung auch bei GPLA-Prüfungen negative Konsequenzen haben und zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen samt Verzugszinsen führen. Fehlen Aufzeichnungen, werden die Verfallsfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen durch Arbeitnehmer gehemmt. Fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen erschweren außerdem die Beweisführung im Falle unberechtigter Überstundenforderungen durch Arbeitnehmer.

Fazit

Die Änderungen im AZG bringen erhebliche Erleichterungen bei der Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen, bedürfen in der Praxis aber einer sorgfältigen Umsetzung. Im Hinblick auf unterschiedliche Arbeitszeitmodelle ist es möglich, in einem Betrieb

verschiedene Formen von Arbeitszeitaufzeichnungen für die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen zu führen. Die Konsequenzen fehlender oder mangelhafter Arbeitszeitaufzeichnungen sollten keinesfalls unterschätzt werden.

DER AUTOR:



Mag. Oliver Walther ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte und vorwiegend im Arbeitsrecht tätig.

E walther@preslmayr.at

P) Inside

„Mens sana in corpore sano“ – nach diesem Motto haben am Wien Energie Business Run 2015 neun Laufbegeisterte von Preslmayr ihre gesunden Körper mit durchaus respektablen Ergebnissen unter Beweis gestellt. So belegte unser Team „Preslmayr 3“ Rang 667 von 8.194 teilnehmenden Teams und war damit unter den Top-Fünf der Anwaltsteams.



Weit erfolgreicher sind wir aber in unserem eigentlichen Tätigkeitsgebiet, der Juristerei, können wir uns doch über Siege in diversen Anwaltsrankings und Auszeichnungen, zuletzt wieder im Lebensmittel- und Datenschutzrecht, freuen. Beim Business Run hat es heuer zwar leider knapp nicht zur „Blechernen“ gereicht. Das Training für den Business Run 2016 hat aber bereits begonnen.

Preslmayr Rechtsanwälte OG
Universitätsring 12, A-1010 Wien
Tel: (+431) 533 16 95
office@preslmayr.at www.preslmayr.at
FN 9795f, HG Wien
DVR: 07077411 UID: ATU10504104