

CHG Newsletter Business Law



BUSINESS LAW

Nr. 10 Jahrgang 2023

Seite 2
Leitartikel

Seite 6
Arbeitsrecht
aktuell

Seite 9
Wirtschaftsrecht
aktuell

Seite 13
Internationales
Recht aktuell

Seite 15
CHG News

Seite 16
Save the Date!

Seite 17
Team & Kontakt

Der Zauber des sich langsam entfaltenden Frühlings entbindet die Unternehmerinnen und Unternehmer nicht von der Bewältigung immer neuer Herausforderungen. Neben bereits altbekannten Themen wie der neuerdings wieder überraschend stark gestiegenen Inflation und des Arbeitskräftemangels sehen sich viele mit der innerbetrieblichen Umsetzung des **HinweisgeberInnenschutzgesetzes (HSchG)** konfrontiert.

Laut Schnellschätzung der Statistik Austria betrug die Inflationsrate im April 9,8 Prozent - nach „nur“ 9,2 Prozent im März diesen Jahres. Die Quote der unbesetzten Stellen – dabei handelt es sich um den Anteil der offenen Stellen im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten in der Privatwirtschaft – lag laut Auswertungen von Eurostat im vierten Quartal 2022 bei ca. 5,4 Prozent. Demnach ist Österreich gemeinsam mit Belgien aktuell jenes Land in der EU, in dem es die meisten unbesetzten Stellen gibt.

Um Ihnen die Umsetzung des HSchG zu erleichtern, steht dieser Newsletter ganz im Zeichen dieser innerstaatlichen Um-

setzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie. Im Rahmen des Leitartikels werden die zentralen Regelungsinhalte des HSchG von unserem IT- und Datenschutzrechtsexperten Clemens Handl praxisnah dargestellt. Die arbeitsrechtlichen Aspekte zur innerbetrieblichen Umsetzung werden von unserer Arbeitsrechtsexpertin Marlene Wachter erläutert.

Zudem dürfen wir in eigener Sache erfreulicherweise berichten, dass wir im Rahmen des jährlich durchgeführten Rankings **Österreichs beste Anwälte 2023** des Wirtschaftsmagazins Trend von unseren Kolleginnen und Kollegen aus ganz Österreich **zum vierten Mal in Folge zur besten Kanzlei außerhalb Wiens gewählt** wurden. Wir bedanken uns für diese schöne Auszeichnung und gratulieren allen ebenfalls ausgezeichneten Kolleginnen und Kollegen sehr herzlich.

Viel Vergnügen mit der Lektüre unseres PGB-Newsletters Business Law.

Whistleblowing kommt im Mittelstand an

LEITARTIKEL
Clemens Handl

1. ÜBERSICHT

Whistleblowing ist in aller Munde, spätestens seit den Enthüllungen von Edward Snowden und Julien Assange. Unter Whistleblowing versteht man das Aufdecken von Missständen oder Rechtsverletzungen von privaten Unternehmen oder öffentlichen Körperschaften durch Insider. Whistleblower (Hinweisgeber) sind für die Veröffentlichung dieser Umstände Druck und Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt, weshalb Insider häufig auf eine Veröffentlichung bekannter Rechtsverletzungen verzichten.

Um die Aufdeckung von Missständen zu fördern und die Bereitschaft zu rechtmäßigem Verhalten zu stärken, hat die Europäische Union die sogenannte Hinweisgeberrichtlinie erlassen. Ziel der Richtlinie ist es, Hinweisgeber vor Ver-

geltungsmaßnahmen zu schützen und für die Meldung klare Verfahren und Prozesse zu gewährleisten.

Die Richtlinie wurde in Österreich im HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) umgesetzt, welches am 25.02.2023 in Kraft getreten ist. In diesem Artikel werden die zentralen Regelungsinhalte des HSchG überblicksmäßig dargestellt.

2. GELTUNGSBEREICH

2.1 Verpflichtete Rechtsträger

Vom HSchG erfasst sind Unternehmen des privaten und Rechtsträger des öffentlichen Sektors ab 50 Arbeitnehmern. Das Gesetz erfasst Rechtsverletzungen in den folgenden Bereichen: öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen,



LEITARTIKEL

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz und Korruption. Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften sind derzeit nicht erfasst.

2.2 Begriff des „Hinweisgebers“

Das Gesetz schützt nicht jeden, sondern nur bestimmte Hinweisgeber. Erforderlich ist, dass die Person über eine laufende oder frühere berufliche Verbindung zum Unternehmen verfügt und auf diese Weise Informationen über Rechtsverletzungen erlangt hat. Eine berufliche Verbindung liegt beispielsweise bei Arbeitnehmern, Bewerbern, Praktikanten, selbstständigen Personen, Mitarbeitern bei Subunternehmern oder Lieferanten sowie bei Eigentümern des Unternehmens vor. Darüber hinaus können auch Unterstützer oder nahestehende Personen erfasst sein. Unbeteiligte Dritte oder bloße Kunden unterliegen nicht dem Schutz.

Hinweisgeber haben Anspruch auf die Inanspruchnahme der Meldeverfahren und des Schutzes nach dem Gesetz, wenn sie zum Zeitpunkt der Meldung auf Grundlage der tatsächlichen Umstände und der verfügbaren Informationen hinreichende Gründe dafür annehmen können, dass der Hinweis wahr ist und in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt. Falsche Hinweise sind zurückzuweisen und es ist darauf hinzuweisen, dass diese Schadenersatzansprüche oder eine Verwaltungsübertretung begründen können.

Das Gesetz enthält zudem Bestimmungen über den Schutz der Vertraulichkeit

und der Identität der Hinweisgeber sowie weitere datenschutzrechtliche Bestimmungen.

3. INTERNE UND EXTERNE MELDESTELLEN

Rechtsträger im Sinne von Punkt 2.1 sind verpflichtet, eine Hinweisgebung durch interne Meldestellen sowohl schriftlich als auch mündlich zu ermöglichen. Die Verfahren sind so zu gestalten, dass diese gegenüber externen Meldestellen bevorzugt werden und datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen. Darüber hinaus müssen die internen Meldestellen mit den erforderlichen finanziellen und personellen Mitteln ausgestattet werden und es muss sichergestellt sein, dass die Identität des Hinweisgebers vertraulich bleibt. Über Ersuchen des Hinweisgebers muss innerhalb von 14 Tagen eine Besprechung stattfinden können. Spätestens drei Monate nach Entgegennahme eines Hinweises hat die interne Stelle dem Whistleblower bekanntzugeben, welche Folgemaßnahmen ergriffen werden oder aus welchen Gründen der Hinweis nicht weiterverfolgt wird.

Für Unternehmen des privaten und des öffentlichen Sektors mit 250 oder mehr Arbeitnehmern tritt die Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldesystems am 25.08.2023 in Kraft. Bei weniger als 250 Arbeitnehmern gilt diese Verpflichtung ab dem 17.12.2023. Es ist bemerkenswert, dass keine verwaltungsstrafrechtliche Sanktion für den Fall besteht, dass ein internes Meldesystem nicht eingeführt wird.

LEITARTIKEL

Neben internen Meldekanälen werden auch externe Meldekanäle eingerichtet. Hinweise sollten vorrangig an die interne Stelle gemeldet werden, außer der Hinweisgeber befürchtet, dass eine Behandlung des Hinweises im Sinne des Gesetzes nicht erfolgen wird. Effektiv ist damit eine Wahlmöglichkeit des Hinweisgebers zwischen internen und externen Meldekanälen vorgesehen.

Als externe Stelle ist das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung zuständig, sofern nicht spezielle Stellen eingerichtet werden. Solche speziellen Stellen bestehen beispielsweise bei den Kammern oder Standesvertretungen für Abschlussprüfer, Bilanzbuchhalter, Notare, Rechtsanwälte und Steuerberater sowie für den Verdacht auf Geldwäsche bei der Geldwäschemeldestelle.

4. SCHUTZ VOR VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Kernstück des HSchG sind Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern, sodass diese keine Vergeltungsmaßnahmen befürchten müssen. Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgt sind, sind rechtsunwirksam. Solche Maßnahmen sind insbesondere die Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags, vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Minderung des

Entgelts oder eine Änderung der Arbeitszeit.

Das Unternehmen, dem die Vergeltungsmaßnahme zuzurechnen ist, ist zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, zum Ersatz des Vermögensschadens sowie zu immateriellem Schadenersatz verpflichtet.

Teil des Schutzkonzeptes ist auch, dass Hinweisgeber für die nachteiligen tatsächlichen oder rechtlichen Folgen ihres Hinweises nicht haften und im Umfang eines berechtigten Hinweises auch keine Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Vertraulichkeitsverpflichtungen zu verantworten haben (Haftungsbefreiung). Zumal Hinweisgeber „schutzwürdig“ respektive deren Hinweise „berechtigt“ sein müssen, um von der Haftungsbefreiung zu profitieren, kann ein Hinweis mitunter auch ein Risiko für den Hinweisgeber selbst darstellen.

5. STRAFBESTIMMUNGEN

Für erstmalige Verstöße drohen Verwaltungsstrafen bis zu EUR 20.000,00 und im Fall von Wiederholungen bis zu EUR 40.000,00. Sanktioniert sind die folgenden Handlungen: die Behinderung oder die Ausübung von Druck auf Hinweisgeber, das Setzen einer Vergeltungsmaßnahme oder die Verletzung der Vertraulichkeit. Das Unterlassen der Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems steht unter keiner Strafdrohung.

Hinweisgeber können eine Verwaltungsübertretung begehen, wenn sie wissentlich einen falschen Hinweis geben.

Whistleblowing kommt im Mittelstand an

LEITARTIKEL

6. EMPFEHLUNG

Unternehmen sollten daher die folgenden Schritte setzen, sofern bis dato keine Maßnahmen getroffen wurden:



1.

Prüfung der Anwendbarkeit des HSchG und Ermittlung der konkreten rechtlichen Pflichten für das Unternehmen.

2.

Einrichtung eines internen Meldesystems, falls das HSchG anwendbar ist. Kann das Meldesystem intern nicht umgesetzt werden, kann auch eine Auslagerung des internen Meldesystems an Dritte erfolgen.

3.

Erstellung von unternehmens- oder konzernweiten Richtlinien zur Funktionsweise und zum internen Meldesystem sowie Schulung der Mitarbeiter.

Arbeitsrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes (HSchG)

In Ergänzung zu vorstehenden Leitartikel werden nachstehend die arbeitsrechtlichen Aspekte behandelt.



Regelungen im HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

Durch die Definitionen der geschützten Hinweisgeber in der Whistleblower-Richtlinie und im HSchG als Personen, die über eine laufende oder frühere berufliche Verbindung zum Unternehmen verfügen und auf diese Weise Informationen über Rechtsverletzungen erlangen, fallen vor allem Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des HSchG.

Das HSchG schützt dementsprechend im Besonderen hinweisgebende Arbeitnehmer vor Vergeltungsmaßnahmen wie Suspendierung, Kündigung oder ver-

gleichbaren Maßnahmen, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung oder (nachteiligen) Änderungen der Aufgaben, des Arbeitsortes, des Entgelts oder der Arbeitszeit, indem sie als unwirksam qualifiziert werden. Außerdem besteht eine Verpflichtung zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, zum Ersatz des Vermögensschadens sowie des immateriellen Schadens.

Diese Verpflichtungen werden an juristische und natürliche Personen, denen eine Vergeltungsmaßnahme zuzurechnen ist, gerichtet. Das kann der Arbeitgeber

sein, aber auch einen sonstigen Täter, etwa einen Vorgesetzten oder Kollegen, betreffen. Der Hinweisgeber muss hier – abweichend vom Regelbeweismaß – nur glaubhaft machen, dass die Maßnahme als Vergeltung für den Hinweis erfolgt; wenn ihm dies gelingt, liegt es beim Arbeitgeber bzw. Täter, ein anderes Motiv glaubhaft zu machen.

Darüber hinaus droht (u.a.) bei der Behinderung einer Person an der Hinweisgebung oder unzulässigen Vergeltungsmaßnahmen eine Verwaltungsstrafe von bis zu EUR 20.000,00, im Wiederholungsfall bis zu EUR 40.000,00 (§ 24 HSchG). Adressaten sind auch hier wiederum nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch andere Täter.

Sanktionierung von unberechtigten Hinweisen?

Während der Schutz von Hinweisgebern im HSchG detailliert geregelt wird, fehlt es an einschlägigen Vorgaben für die Sanktionierung von (wissentlich) unberechtigten Hinweisen durch Arbeitnehmer. In Frage kommen daher vor allem die „klassischen“ Sanktionsmöglichkeiten von Mitarbeiter-Fehlverhalten, wie Kündigung, Entlassung, Verwarnung oder Versetzung. Es können auch die Voraussetzungen für Schadenersatzansprüche gegen den Hinweisgeber vorliegen. Nach § 24 HSchG sind wissentlich falsche Hinweise außerdem mit einer Verwaltungsstrafe von EUR 20.000,00, im Wiederholungsfall bis zu EUR 40.000,00 bedroht.

Umsetzungsfragen bei der Implementierung von internen Meldekanälen

Im Zusammenhang mit der Einführung von internen Meldekanälen wird vor allem diskutiert, inwieweit eine Mitbestimmung von Betriebsrat im Wege einer Betriebsvereinbarung oder – in betriebsratslosen Betrieben der Arbeitnehmer durch Einzelvereinbarung – notwendig ist. Im HSchG findet sich kein besonderer Tatbestand für eine Betriebsvereinbarung, sodass die Beurteilung anhand der Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) zu erfolgen hat.

In Frage kommt hier zunächst der Tatbestand der Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG). In der einschlägigen Fachliteratur wird dazu die Ansicht vertreten, dass ein Meldekanal in aller Regel kein Kontrollsystem darstellt. Ob eine Maßnahme die Menschenwürde berührt, hängt von der konkreten Ausgestaltung ab. Erfüllt das interne Meldesystem nur die Mindestanforderungen des Gesetzes, liegt nach allgemeiner Auffassung aber jedenfalls kein zustimmungsbedürftiges Meldesystem vor.

Auch die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und den fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, erfordert die Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung (oder in betriebsratslosen Betrieben die Zustimmung

ARBEITSRECHT AKTUELL

mung der einzelnen Arbeitnehmer). Es ist jedoch keine Zustimmung erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten nicht über die Erfüllung von Verpflichtungen hinausgeht, wie sie Gesetz, Kollektivverträge oder der Arbeitsvertrag vorsehen (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG).

Bereits bei Verwendung von gängiger Software, etwa Word- oder Excel-Dokumenten, wird ein automationsunterstütztes Personaldatensystem etabliert; allerdings ist dies gesetzlich vorgesehen, sodass der Betriebsvereinbarungs-Tatbestand nicht erfüllt wird. Solange sich der Meldekanal also wiederum auf die gesetzlichen Mindestanforderungen beschränkt, ist keine Betriebsvereinbarung (oder in betriebsratslosen Betrieben die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer) erforderlich.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die Einführung eines (internen) Hinweisgebersystems keine Betriebsvereinbarung erfordert, solange nur die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Geht das Meldesystem darüber hinaus, bedarf es einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer. Sofern ein Arbeitgeber den Betriebsrat bei der Einrichtung interner Meldestellen freiwillig einbinden möchte, wäre dies in Form einer Betriebsvereinbarung über allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln (§ 97 Abs 1 Z1 ArbVG), möglich.

Wir empfehlen, die Einrichtung des internen Meldekanals zeitnah vorzubereiten und vor allem auch zu berücksichtigen, ob nur den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprochen wird oder das System darüber hinausgehen soll. Der letztere Fall erfordert eine Betriebsvereinbarung oder – in betriebsratslosen Betrieben – die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer.

Die Option in der Insolvenz

OGH 24.11.2022, 17 Ob 14/22s

„Anträge“ des Insolvenzschuldners erlöschen gemäß § 26 Abs 3 IO mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Neben Angeboten für synallagmatische Verträge fallen auch Angebote für mehrseitige oder unentgeltliche Rechtsgeschäfte unter den Anwendungsbereich dieser Bestimmung. Bereits seit langem war aber in Rechtsprechung und Literatur umstritten, ob auch Optionen „Anträge“ im Sinne des § 26 Abs 3 IO darstellen.

Ausgangspunkt dieser Entscheidung war ein zwischen der Klägerin und der Insolvenzschuldnerin abgeschlossener „Miet- und Kaufoptionsvertrag“ über eine Liegenschaft. Während das Mietverhältnis auf unbeschränkte Zeit geschlossen wurde, räumte die Schuldnerin der Klägerin darüber hinaus das Recht gegen Zahlung von EUR 70.000,00 ein, die Liegenschaft bis spätestens 31.10.2034 durch einseitige schriftliche Ausübungserklärung zu erwerben. Die Klägerin leistete die Zahlung. Aber noch bevor die Klägerin ihr Options-

recht ausübte, wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet.

Zwei Wochen nach Insolvenzeröffnung erklärte die Klägerin mit einem an den beklagten Insolvenzverwalter gerichteten Schreiben, ihr Optionsrecht zu den vereinbarten Bedingungen in Anspruch zu nehmen und im Falle der Nichtannahme die Liegenschaft im Rahmen des Insolvenzverfahrens um einen Kaufpreis in Höhe von EUR 327.000,00 freihändig erwerben zu wollen. Der beklagte Insolvenzverwalter teilte der Klägerin mit, dass seiner Ansicht nach ein Fall des § 26 Abs 3 IO und nicht des § 21 IO – der dem Insolvenzverwalter ein einseitiges Rücktrittsrecht für zweiseitige Verträge einräumt – vorliegt. Daraufhin entschloss sich die Klägerin, die Liegenschaft um EUR 327.000,00 zu erwerben und schloss mit dem Beklagten einen Kaufvertrag.

In der eingebrachten Klage begehrte die Klägerin die Feststellung, dass ihr im Insolvenzverfahren eine Insolvenzforderung in Höhe von EUR 327.000,00 zustehe.



Der Insolvenzverwalter sei von der Optionsvereinbarung konkludent gemäß § 21 IO zurückgetreten und der Klägerin daher ein Schaden in Höhe des Kaufpreises entstanden. Der Beklagte bestritt und wandte ein, dass die Kaufoption § 26 Abs 3 IO unterfalle und daher mit der Insolvenzeröffnung ex lege erloschen sei.

Während sowohl das Erst- als auch das Zweitgericht die Klage abwiesen, gab der OGH der Klage teilweise statt. Begründend führte er aus, dass es dem Insolvenzverwalter die Möglichkeit zu einem „Rosinenpicken“ eröffnet, wenn man die Anwendung des § 26 Abs 3 IO auf Optionen zulässt. Es besteht nämlich die Gefahr, dass durch die Anwendung des § 26 Abs 3 IO auf Optionen, die sich in einem Vertrag mit anderen Regelungen befinden, das angestrebte Äquivalenzverhältnis beeinträchtigt wird. Vielmehr ist hinsichtlich der vollständig erfüllten Kaufoption § 21 IO maßgebend. Dem Insolvenzverwalter steht es offen, in den Vertrag einzutreten oder gemäß § 21 IO davon zurückzutreten. Obwohl die Klägerin keinen Antrag auf Erklärung des Insolvenzverwalter betreffend den Eintritt/Rücktritt stellte, ist von einem Rücktritt des Insolvenzverwalters gemäß § 21 IO von der Kaufoption auszugehen. Der verschuldensunabhängige Schadenersatzanspruch bestand daher zwar dem Grunde, nicht aber (im begehrten Ausmaß) der Höhe nach zu Recht.

Zu Vorwegzustimmungen von Wohnungseigentümern

OGH 23.01.2023, 5 Ob 104/22p

Vorwegzustimmungen in (Wohnungseigentums)Verträgen zu baulichen Maßnahmen stellen Rechtsanwender immer wieder vor eine Fülle sich daran anknüpfender Problemstellungen, wie auch eine rezente Entscheidung des OGH abermals verdeutlicht. Dies nicht zuletzt aufgrund der häufigen Allgemeinhaltung der jeweiligen Klauseln, damit aufgrund unter Umständen erst später zu konkretisierenden Baumaßnahmen ein möglichst breiter Handlungsspielraum eingeräumt wird. Auch wenn nach der Rechtsprechung des OGH leidglich umfassende Änderungen im Vergleich zu den zugestimmten Baumaßnahmen einer neuerlichen Zustimmung der Wohnungseigentümer bedürfen (RIS-Justiz RS0127250), befinden sich in diesem Zusammenhang die Interessen des änderungswilligen Wohnungseigentümers und den diesen Änderungen im Vorfeld zustimmenden Wohnungseigentümern gegebenenfalls in einem Spannungsverhältnis zueinander. Dies führt auch die rezente Entscheidung abermals vor Augen.

Die erteilte Vorwegzustimmung ist nach den §§ 914 f ABGB auszulegen. Abzustellen ist grundsätzlich auf die im Vertrag für eine solche Änderung festgelegten Grenzen und nicht auf die Grundsätze des Mit- oder Wohnungseigentums (RIS-Justiz RS0083017). Sofern aber die Grenzen der baulichen Veränderung der jeweiligen Vereinbarung nicht ausdrücklich zu entnehmen sind und sich diese auch nicht aus der dem Erklärungsgegner erkennbaren Absicht ergeben, können die für die rechtsgestaltende Entscheidung solcher

WIRTSCHAFTS- RECHT AKTUELL

Streitigkeiten unter Mit- und Wohnungseigentümern bestehenden Regeln als Mittel ergänzender Auslegung herangezogen werden, um den Vertrag so zu verstehen, wie es der Übung des redlichen Verkehrs iSd § 914 ABGB entspricht (RIS-Justiz RS0083047). Im Rahmen der ergänzenden Vertragsauslegung sind auch die Grundsätze des § 16 Abs 2 WEG zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0083047).

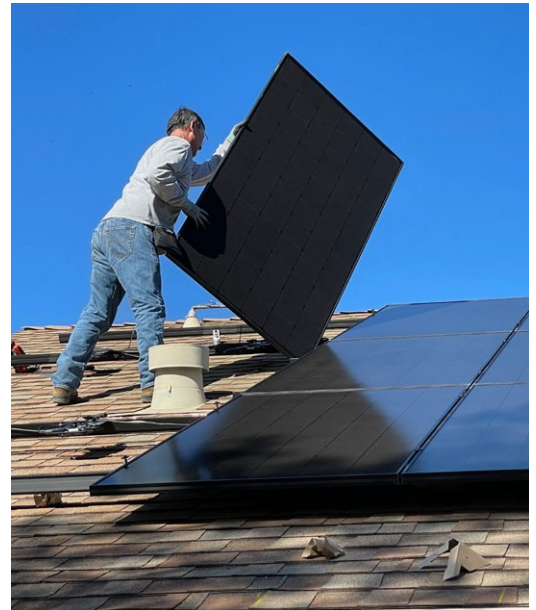
Sofern die eingangs erörterte Vorwegzustimmung aufgrund der durchgeführten Vertragsauslegung das schlussendlich durchzuführende Bauvorhaben nicht deckt, kann jeder einzelne Wohnungseigentümer gegen eigenmächtige Änderungen (einschließlich Widmungsänderungen) allgemeinen Grundsätzen folgend im streitigen Rechtsweg petitorisch nach § 523 ABGB auf Beseitigung der Änderung und Wiederherstellung des früheren Zustands samt Unterlassung künftiger Änderungen vorgehen (RIS-Justiz RS0083156; RS0005944; RS0012137; RS0012112).

Geblandet von der Energiewende

OGH 26.2.2020, 9 Ob 80/19h

In Zeiten steigender Beliebtheit von Solar- und Photovoltaikanlagen, und insbesondere seit dem Aufkommen sogenannter Balkonkraftwerke stellt sich unter anderem die Frage, ob der durch reflektiertes Sonnenlicht geblendete Nachbar einen Unterlassungsanspruch geltend machen kann (Unterlassen der Blendung durch Entfernung oder Neuausrichtung der Photovoltaikanlage).

Der OGH hat diese Frage unter anderem in OGH 26.2.2020, 9 Ob 80/19h, beantwortet



und führt aus, dass es, um einen solchen Unterlassungsanspruch geltend zu machen, erforderlich ist, dass die Immission (reflektiertes Sonnenlicht) ortsunüblich ist und die ortsübliche Nutzung des betroffenen Grundstücks wesentlich beeinträchtigt wird.

Wenn die Reflexion des Sonnenlichts von der Solaranlage zu einer „Absolutblendung“ führt, die verschiedene Bereiche des Nachbarhauses wie den Eingang, die Ausfahrt, das Garagentor, den Gang vor dem Küchenfenster und die Fenster der Galerie für 64 bis 360 Minuten pro Tag beeinträchtigt, kann dies als wesentliche Beeinträchtigung qualifiziert werden. Unzumutbar ist es auch, wenn der Nachbar dadurch genötigt ist, durch das Tragen von Sonnenbrillen und das Abdunkeln von Fenstern Abhilfe zu schaffen.

Bei der Planung einer Solar- oder Photovoltaikanlage sollte daher schon vorab die Reflexionsneigung der Module beachtet, und die Interessen der Nachbarn entsprechend berücksichtigt werden.

Zinsminderung auch bei eingeschränktem Zutritt

OGH 28.02.2023, 4 Ob 221/22m

Auch wenn die Pandemie bewältigt scheint: Die Gerichte haben nach wie vor über Mietzinsminderungen für (Geschäfts-)Lokale zu entscheiden. So auch im gegenständlichen Fall:

In den Monaten März und April 2021 galten besondere Schutzmaßnahmen für Kundenbereiche gemäß § 5 Abs 1 der Verordnung des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (4. Covid-19-SchuMaV, BGBl II Nr. 58/2021). Konkret war Mindestabstände zu Personen, die nicht im selben Haushalt leben, einzuhalten, das Tragen von FFP2-Masken vorgeschrieben und durfte sich nur eine eingeschränkte Anzahl von Kunden:innen im Kundenbereich aufhalten.

Die Beklagten, Betreiber eines Bekleidungsgeschäftes, hatten deutliche Umsatzrückgänge zu verzeichnen und reduzierten ihre Mietzinszahlungen für die Monate März und April 2021. Der Kläger begehrte die Zahlung des gesamten Mietzinses für diese beiden Monate.

Die Beklagten begründeten die vorgenommene Mietzinsminderung nicht mit behördlichen Schließungen, sondern mit weniger gravierenden behördlichen Eingriffen aufgrund der Pandemie, welche sie für ihre Umsatzrückgänge verantwortlich machten. Der Oberste Gerichtshof folgte dieser Argumentation teilweise und führte aus, dass es sich bei Zutrittsbeschränkungen um Benützungshindernisse handelt, die sich nur graduell von gänz-

lichen Schließungen unterscheiden und pandemiebedingt erlassene behördliche Maßnahmen darstellen. Sie sind als „außerordentliche Zufälle“ iSd § 1104 ABGB anzusehen. Die dadurch verursachten Umsatzeinbußen wiederum sind daher als konkrete Folgen einer objektiven Einschränkung des vertraglich bedungenen Gebrauchs des Bestandobjekts im Rahmen einer Mietzinsminderung nach § 1105 ABGB zu berücksichtigen.

Allfällige „maskenbedingte Unlustgefühle“ und eine pandemiebedingt eingeschränkte Kauflust der Kunden beeinträchtigen die Gebrauchstauglichkeit des Mietgegenstandes jedoch nicht und fallen in das unternehmerische Risiko des Mieters der Geschäftsräumlichkeit, entschied das Gericht.



Am 13.10.2016 übernahm die Telediffusion de France (TDF), die in Frankreich Dienstleistungen oder terrestrischen Übertragung von digitalem Fernsehen erbringt, die ausschließliche Kontrolle über Itas, eine ebenfalls im Bereich der Übertragung tätige Gesellschaft, indem sie sämtliche Aktien von Itas erwarb. Da dieser Zusammenschluss unter den national festgelegten Schwellenwerten lag, wurde er weder angemeldet noch war er Gegenstand einer Prüfung im Sinne der Verordnung über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen.

Im weiteren Verlauf wurde die Wettbewerbsbehörde von Towercast, einer Gesellschaft, die ebenfalls in Frankreich Übertragungsdienste anbietet mit einer Beschwerde befasst. Die Towercast erläuterte ihren Standpunkt, indem auf den Missbrauch der beherrschenden Stellung verwiesen wurde, wodurch der

Wettbewerb für die Übertragung behindert wurde.

Sodann wurde diese Klage zum europäischen Gerichtshof getragen. Dieser sollte sich mit der Frage befassen, ob eine ex-post Kontrolle eines Unternehmenszusammenschlusses auch dann durchzuführen ist, wenn dem Unternehmenszusammenschluss keine gemeinschaftsweite Bedeutung im Sinne der Verordnung zukommt und dieser Zusammenschluss unterhalb der vom nationalen Recht vorgesehenen Schwellen für eine verpflichtende ex-ante Kontrolle liegt.

Nach Auslegung der relevanten Stellen der Verordnung über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen stellt der europäische Gerichtshof folgendes fest:

INTERNATIONALES RECHT AKTUELL

Dass die genannte Verordnung nur Unternehmenszusammenschlüsse anführt, die von gemeinschaftsweiter Bedeutung sind, führt laut europäischem Gerichtshof nicht dazu, dass in solchen Fällen die Kontrolle eines Unternehmenszusammenschlusses unterbleiben kann.

Vielmehr wird auf die allgemeine Bestimmung des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union verwiesen, der ein allgemeines Verbot des Missbrauchs einer beherrschenden Stellung vorsieht. Dabei hat die zuständige Behörde insbesondere zu prüfen, ob der Erwerber in beherrschender Stellung auf einem bestimmten Markt, der die Kontrolle über ein anderes Unternehmen auf diesem Markt übernommen hat, durch dieses Verhalten den Wettbewerb auf diesem Markt erheblich behindert hat. Das Gericht erläutert diese Bestimmung dahingehend, dass auf die Schwelle des „erheblichen“ Behindern abgesetzt wird.

Aufgrund der unmittelbaren Wirkung des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union sind auch Unternehmenszusammenschlüsse, denen keine gemeinschaftsweite Bedeutung zukommt und die national vorgesehenen Schwellen nicht überschreiten, aus wettbewerbsrechtlicher Sicht einer Kontrolle zu unterziehen.

Herzlich Willkommen im CHG-Team

Mag. Michael Opuhac ist seit April bei CHG. Er unterstützt als Rechtsanwaltsanwörter die Praxisgruppen Öffentliches Wirtschaftsrecht und Vergaberecht sowie Business Law/Wirtschaftsrecht.

Wir heißen Michael im CHG-Team herzlich willkommen und wünschen einen guten Start.



Erneut 1. Platz im TREND-Anwalts-Ranking

Zum **vierten Mal in Folge** ist CHG Czernich Rechtsanwälte im Trend Ranking **Österreichs beste Anwälte 2023** zur **besten Kanzlei außerhalb Wiens** gewählt worden. Das Ranking basiert auf Befragungen von Anwält:innen und Anwaltskanzleien in ganz Österreich.

„Wir freuen uns sehr über unseren Erfolg und sehen ihn als Anerkennung für unsere tägliche Arbeit“, so CHG-Gründungsanwalt Dietmar Czernich. „Jeder einzelne unserer Mitarbeiter hat zu diesem schönen Erfolg beigetragen. Wir möchten uns daher herzlich bei allen Mitarbeiter:innen für ihren Einsatz und ihr Engagement bedanken. Ohne sie wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen.“

Die besten Sozietäten in den **BUNDESLÄNDERN**

KANZLEI	ORT
CHG CZERNICH	Innsbruck
HASLINGER NAGELE	Linz
GPK PEGGER KOFLER	Innsbruck
HASCH & PARTNER	Linz
SCHERBAUM SEEBACHER	Graz
URBANEK & RUDOLPH	St. Pölten
SCWP	Linz
E+H	Graz
URBANEK LIND SCHMIED REISCH	St. Pölten
VHM	Salzburg
PEHB	Salzburg

Save the Date!

CHG TERMINE

Corporate Breakfast



- Thema** **Grenzüberschreitende Umgründungen nach dem EU-Umgründungsgesetz – bilanzielle und steuerliche Aspekte**
- Referent** Univ.-Prof. MMag. Dr. Klaus Hirschler, WU Wien
- Datum** **16. Juni 2023**
- Ort** Tiroler Sparkasse, Seminarraum 6. Stock, Sparkassenplatz 1, 6020 Innsbruck
- Beginn** 8:00 Uhr bis 9:30 Uhr
- Anmeldung** office@chg.at
- Im Rahmen der Vortragsreihe „Corporate Breakfast – Gesellschaftsrecht für Aufgeweckte“ lädt CHG mit freundlicher Unterstützung der Tiroler Sparkasse viermal pro Jahr zu interessanten Vorträgen zu **aktuellen Themen des Gesellschaftsrechts** ein. Im Rahmen der Veranstaltungen werden die Teilnehmer mit einem **Frühstück** verwöhnt.
- Nähere Informationen zur Veranstaltungsreihe:

www.chg.at/corporate-breakfast

Der nächste CHG-Newsletter Business Law wird im Juli 2023 erscheinen – es werden wieder aktuelle Themen aus dem Bereich Wirtschaftsrecht behandelt.

Praxisgruppe Business Law

TEAM

Das Team unserer Praxisgruppe Business Law steht Ihnen für Ihre Anliegen gerne zur Verfügung!



Florian
Müller



Andreas
Grabenweger



Christoph
Haidlen



Sophie
Tkalec



Marlene
Wachter



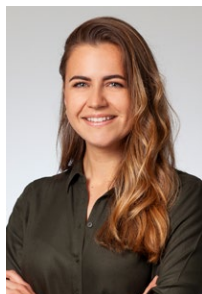
Mario
Kathrein



Tanja
Mair



Julian
Mayrhofer



Katharina
Schwager



Gülsah
Yanik

KONTAKT

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte GmbH

Bozner Platz 4 • Palais Hauser • 6020 Innsbruck
+43 512 56 73 73 • office@chg.at • www.chg.at

IMPRESSUM

CHG Newsletter Business Law: Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:

Herausgeber:

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte GmbH
Bozner Platz 4, Palais Hauser, 6020 Innsbruck, Österreich
T +43 512 56 73 73, F +43 512 56 73 73 15, E office@chg.at

Hinweis: Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Herausgeber oder der Autoren ausgeschlossen ist.

Grundlegende Richtung

Fachinformationsblatt für Wirtschaftsrecht

Fotonachweis:

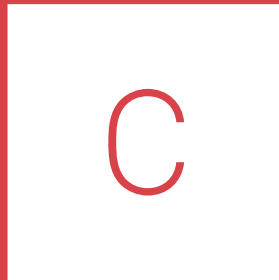
Seiten 1, 2, 6, 11: [unsplash.com](https://www.unsplash.com); Seiten: 5, 9, 13: [pixabay.com](https://www.pixabay.com);
Seite 15: Trend, VGN Digital GmbH, Seiten: 15, 16, 17, 18: chg.at



CZERNICH
RECHTSANWÄLTE

Wir bewegen Wirtschaft.

Wir bewegen Wirtschaft. Seit 1999.



2020, 2021 und 2022 beste Kanzlei außerhalb Wiens¹ sowie 2021 in Westösterreich erstgereiht und mit 5 von 5 Sternen² ausgezeichnet.

¹Trend-Anwaltsrankings und ²JUVE-Ranking

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte GmbH
Innsbruck • St. Johann in Tirol • Wien • Bozen • Vaduz – www.chg.at