



U n t e r n e h m e n s r e c h t

Kartell- und Wettbewerbsrechtsnovelle

Mit 1.03.2013 tritt eine Novellierung des Kartellgesetzes, des Wettbewerbsgesetzes und des UWG in Kraft, die eine neue Regelung für "Hardcorekartelle" und eine Stärkung der Befugnisse der Bundeswettbewerbsbehörde mit sich bringt .

Ein funktionierender Wettbewerb führt zu einem größeren Angebot an Waren und Dienstleistungen, einer Steigerung der Qualität dieses Angebots und zu niedrigeren Preisen. Durch ein missbräuchliches Verhalten eines marktbeherrschenden Unternehmens können hingegen kleinere Unternehmer aus dem Markt verdrängt und die Weiterentwicklung von Gütern und Dienstleistungen verhindert werden. Aus diesem Grund muss grundsätzlich jedes Unternehmen kartellrechtliche Vorgaben beachten.

Bagatellausnahme

Bisher wurde hierfür aber eine bestimmte Spürbarkeit je nach Höhe des Marktanteiles verlangt (Bagatellregelung). Nun wird zu dieser Bagatellausnahme eine Gegen Ausnahme für absolut verpönte Vereinbarungen zwischen Unternehmen (Hardcorekartelle) geschaffen.

Demnach unterliegen Vereinbarungen über die Festsetzung der Verkaufspreise, die Einschränkung der Erzeugung oder des Absatzes oder die Aufteilung der Märkte jedenfalls dem Kartellverbot. Treffen somit kleine Händler oder Produzenten mündlich eine Absprache über Preise, ist dies bereits kartellrechtlich mit Bußgeld sanktioniert.

Liegt keine dieser Gegen Ausnahmen vor, stellt die Bagatellregelung nunmehr auf den relevanten, nämlich den von der Vereinbarung

betroffenen Markt ab und nicht mehr auf den rein inländischen Markt.

Relevanter Markt

Auch beim Marktanteil bei marktbeherrschenden Unternehmen wird auf das Kriterium des inländischen Marktes verzichtet, sodass es allein auf den relevanten Markt ankommt.

Eine Marktbeherrschung wird nach der Neuregelung dann vermutet, wenn eine Gesamtheit von Unternehmen am relevanten Markt zusammen einen Anteil von mindestens 50% (bei drei oder weniger Unternehmen) oder von mindestens zwei Dritteln (bei fünf oder weniger Unternehmen) hat.

Demnach liegt eine Marktbeherrschung beispielsweise schon dann vor, wenn ein Anbieter einen Marktanteil von 45% hat und ein neuer Anbieter mit 5% Marktanteil hinzukommt. In einem Markt mit wenigen Anbietern kann somit ein neuer Anbieter rasch zu einem marktbeherrschenden Unternehmen werden, selbst wenn er nur einen geringen Marktanteil hat.

Kronzeugenregelung

Im Wettbewerbsgesetz wird eine Neuregelung im Bereich der Kronzeugenregelung eingeführt. Demnach kann die Bundeswettbewerbsbehörde von der Verhängung einer Geldbuße selbst nach einer

E d i t o r i a l



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Das Kartellrecht sollte von Unternehmern im Hinblick auf mögliche Konsequenzen, wie die Verhängung von Geldbußen und Schadenersatzansprüche Privater, nicht unterschätzt werden. Der gegenständliche Newsletter behandelt daher die letzten Neuerungen in diesem Bereich.

Weitere Themen sind die Unisex-Regel bei Versicherungen, die Kundmachung von Betriebsvereinbarungen und die geänderte Grundbuchseintragungsgebühr. Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Angela Perschl

Hausdurchsuchung Abstand nehmen, wenn das Unternehmen als erstes zusätzliche erhebliche Beweismittel vorbringt.

Im Weiteren werden die Befugnisse der Bundeswettbewerbsbehörde ausgeweitet. Diese kann künftig die Erteilung von Auskünften und die Vorlage von Unterlagen mit Bescheid anordnen. Die Durchsetzung der Verpflichtung zur Erteilung von

Kurzmeldungen

Zahlungsverzugsgesetz

Am 1.03.2013 wird das Zahlungsverzugsgesetz in Kraft treten. Dieses ändert die gesetzlichen Rahmenbedingungen für vertragliche Vereinbarungen über Zahlungen und die Verzugsfolgen bei Unternehmensgeschäften. Dadurch sollen noch stärkere Anreize für eine bessere Zahlungsmoral geschaffen werden.

Einlagenrückgewähr

Durch ein Umsatzgeschäft einer GmbH mit einer Schwes-tergesellschaft kann das gesellschaftsrechtliche Verbot der Einlagenrückgewähr verletzt werden. Im Rahmen eines Drittvergleiches ist demnach zu prüfen, ob und zu welchen konkreten Bedingungen das Geschäft mit einem unbeteiligten Dritten abgeschlossen worden wäre (OGH 16.11.2012, 6 Ob 153/12m)

Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigte werden benachteiligt, wenn bei gleicher Arbeit und gleicher Stundenanzahl die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher ist. Eine KV-Regelung, die für alle Arbeitnehmer einen Mehrarbeitszuschlag von 50% bei Überschreiten von 38 Wochenstunden und für Teilzeitbeschäftigte keinen Zuschlag für die ersten beiden Mehrstunden sowie einen Zuschlag von 25% für die weiteren Mehrstunden bis zur Grenze von 38 Stunden vorsieht, ist nicht benachteiligend. (OGH 28.6.2012, 8 ObA 89/11p)

Auskünften bzw. zur Vorlage von Unterlagen war bisher nur im Wege eines Auftrages des Kartellgerichtes möglich.

Schließlich wurde § 9a UWG (Gesetz über den unlauteren Wettbewerb) über das Zugabeverbot infolge einer Entscheidung des EuGH in der Sache Mediaprint und

einer darauf folgenden OGH-Entscheidung aufgehoben.

Das Ankündigen, Anbieten oder Gewähren von Zugaben gegenüber Verbrauchern ist nunmehr nur dann unzulässig, wenn es im Einzelfall irreführend, aggressiv oder sonst unlauter ist.

Versicherungsrecht

Unisex-Regel und Diskriminierungsschutz

Durch das Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2013 soll sichergestellt werden, dass in Versicherungsverträgen Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen sowie von Menschen mit Behinderungen unterbleiben.

Neue Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz und im Versicherungsvertragsgesetz sollen gewährleisten, dass bei Versicherungsverträgen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen zwischen Männern und Frauen führt.

Unisex-Tarifierung

Die Novellierung erfolgte aufgrund des Urteiles des EuGH im Fall Test-Achats, wonach die Richtlinie, die den Mitgliedstaaten ermöglicht, Ausnahmen von der Regel geschlechtsneutraler Versicherungstarife vorzusehen, gegen das Diskriminierungsverbot nach der Grundrechte-Charta verstößt und mit Wirkung zum 21.12.2012 als ungültig anzusehen ist.

Die bisherige Regelung im Versicherungsaufsichtsgesetz, wonach unter bestimmten Voraussetzungen geschlechtsbezogene Differenzierungen bei Prämien und Leistungen in Versicherungsverträgen

zulässig waren, musste daher aufgehoben werden.

Allerdings gibt es eine Ausnahme für die betriebliche Kollektivversicherung, die nicht vom Test-Achats-Urteil betroffen ist.

Kollektivversicherung

Bei einem Altersvorsorgesystem, das von einem Arbeitgeber für seine Mitarbeiter im Rahmen des Gleichbehandlungsgebotes nach dem Betriebspensionsgesetz abgeschlossen wird, und welches eine Hinterbliebenenversorgung vorsieht, ist eine geschlechtsspezifische Differenzierung aufgrund versicherungsmathematischer Faktoren sachlich gerechtfertigt.

Behinderte Personen

Weiters sieht die Neuregelung vor, dass der Abschluss oder Weiterbestand eines Versicherungsvertrages vom Versicherer nicht deshalb abgelehnt bzw. der Versicherungsvertrag nicht deshalb gekündigt oder von einer höheren



Prämie abhängig gemacht werden darf, weil der Versicherungsnehmer oder die versicherte Person behindert ist.

Ein Prämienzuschlag kann nur dann wirksam vorgesehen werden, wenn der Gesundheitszustand einen bestimmenden Faktor für die Risikokalkulation in dem betreffenden Versicherungszweig darstellt (zB in der Krankenversicherung) und der

individuelle Gesundheitszustand der behinderten Person eine wesentliche Erhöhung der Gefahr bewirkt.

Zahlscheingebühr

Weiters erfolgte im Versicherungsvertragsgesetz eine Klarstellung im Hinblick auf die Zahlscheingebühr. Der Versicherer darf zwar weiterhin solche Gebühren

verlangen, die der Abgeltung von Mehraufwendungen dienen, die durch das Verhalten des Versicherungsnehmers veranlasst worden sind.

Als ein Mehraufwendungen rechtfertigendes Verhalten des Versicherungsnehmers kann jedoch nicht mehr die Wahl eines bestimmten Zahlungsinstrumentes (zB per Zahlschein) herangezogen werden.

A r b e i t s r e c h t

Kundmachung einer Betriebsvereinbarung

Für die rechtsverbindliche Wirkung einer Betriebsvereinbarung ist es erforderlich, dass diese im Betrieb aufgelegt wird und die Arbeitnehmer in einer geeigneten Verlautbarungsmethode auf den Abschluss und die Einsichtsmöglichkeiten hingewiesen werden (OGH 26.07.2012, 8 ObA 3/12t).

Im vom OGH entschiedenen Fall war die Frage strittig, inwieweit eine Ergänzung zur Betriebspensionsvereinbarung als Betriebsvereinbarung wirksam ist. Die klagende Arbeitnehmerin bestritt die Wirksamkeit mit dem Argument, dass die Betriebsvereinbarung nicht ausreichend kundgemacht worden sei. Sie sei lediglich in der Personalabteilung und beim Betriebsrat zur Einsicht aufgelegt worden.

Wirksamkeitsbeginn

Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz sind Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen (§ 30 Abs 1 ArbVG).

Eine solche Kundmachung ist keine Voraussetzung für die Gültigkeit der Betriebsvereinbarung, wohl aber für deren normative Wirkung. Die näheren Voraussetzungen für das „Auflegen oder Anschlagen“ im Betrieb werden im Gesetz mit Aus-

nahme der Anordnung, dass das Anschlagen an „sichtbarer, für alle Arbeitnehmer zugänglicher Stelle“ zu erfolgen hat, nicht geregelt.

Hinweis auf Einsicht

Laut OGH ergibt sich die konkret erforderliche Form jeweils aus den Bedürfnissen des Betriebes. Wesentlich sei, dass der Zweck des § 30 ArbVG erreicht werde, nämlich dass sich sämtliche Arbeitnehmer jederzeit problemlos Kenntnis vom Inhalt der Betriebsvereinbarung verschaffen können.

Daher reicht die bloße Auflage der Betriebsvereinbarung – beim Betriebsrat oder beim Betriebsinhaber – zur wirksamen Kundmachung nicht aus. Vielmehr wird auch eine in einer geeigneten Form zu erfolgende Mitteilung an die Arbeitnehmer verlangt, in der diese auf die Betriebsvereinbarung und auf die Einsichtsmöglichkeit hingewiesen werden.

Steht jedoch fest, dass eine als Betriebsvereinbarung wirksame

schriftliche Vereinbarung „aufgelegt wurde“, so ist von einer normativ wirksamen Betriebsvereinbarung auszugehen, solange nicht behauptet und bewiesen wird, dass die Form der Kundmachung – etwa wegen mangelnder Hinweise im Betrieb – nicht ausreichend war.

Internes Computernetz

Die Veröffentlichung der Betriebsvereinbarung in einem internen Computernetz mit einem entsprechenden Link zum maßgebenden Text kann eine ausreichende Kundmachung darstellen. Dies trifft jedenfalls dann zu, wenn der Text der Betriebsvereinbarung auch in gesicherter Form beim Betriebsrat oder beim Betriebsinhaber eingesehen werden kann.

Auch für den von der Rechtsprechung geforderten Hinweis auf eine zur Einsicht aufliegende Betriebsvereinbarung ist die Veröffentlichung im internen Computernetz regelmäßig als ausreichend anzusehen.



Immobilienrecht

Änderung bei den Grundbuchsgebühren

Mit 1.01.2013 ist die Änderung des Gerichtsgebührengesetzes in Kraft getreten, wonach beim Erwerb einer Liegenschaft die Eintragungsgebühr im Grundbuch grundsätzlich vom Verkehrswert der betroffenen Liegenschaft zu berechnen ist.

Die Neuregelung erfolgte infolge des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes vom 21.09.2011, worin die Anknüpfung des Gerichtsgebührengesetzes an die Bemessungsgrundlage des Grunderwerbsteuergesetzes zur Berechnung der Eintragungsgebühr für verfassungswidrig erklärt wurde.

Verkehrswert

Aufgrund der Neuregelung wird generell der Verkehrswert der betroffenen Liegenschaft als Basis für die Berechnung der Eintragungsgebühr herangezogen und nicht mehr – wie es bisher bei Schenkungen der Fall war – der dreifache Einheitswert.

Die Eintragungsgebühr wird demnach bei der Eintragung des Eigentumsrechts und des Baurechts vom Wert des jeweils einzutragenden Rechts berechnet. Der Wert wird durch den Preis bestimmt, der im gewöhnlichen Geschäftsverkehr bei einer Veräußerung üblicherweise zu erzielen wäre.

In der Grundbuchseingabe sind die zur Ermittlung dieses Werts notwendigen Angaben zu machen und diese durch Vorlage geeigneter Unterlagen zu bescheinigen.

Begünstigungen

Die Übertragung einer Liegenschaft im erweiterten Familienkreis (u.a. an Ehegatten, Lebensgefährten, Verwandte in gerader Linie, Kinder, Geschwister, Nichten oder Neffen) und im Rahmen bestimmter gesellschaftsrechtlicher Vorgänge zur Änderung von Unternehmensstrukturen (u.a. Verschmelzung, Umwandlung und Zusammenschluss von Gesellschaften) stellen begünstigte Erwerbsvorgänge dar.

In diesen Fällen ist der dreifache Einheitswert, maximal jedoch 30% des Werts des einzutragenden Rechts heranzuziehen.

Dadurch sollen diese Liegenschaftstransaktionen erleichtert und dem praktischen Bedarf Rechnung getragen werden.

Publikation

Der GmbH-Geschäftsführer



DDr. Angela Perschl ist seit 1. Juni 2010 Herausgeberin und Autorin des im WEKA-Verlag erschienenen Werkes „Der GmbH-Geschäftsführer“ (Loseblattsammlung, 5 Bände).

Das Werk informiert über Rechte und Pflichten des GmbH-Geschäftsführers mit dem Ziel, Haftungsrisiken zu minimieren. Hierbei werden alle möglichen Szenarien, wie Gründung, laufender Geschäftsbetrieb, Krisensituationen oder die Beendigung der GmbH ausführlich behandelt.

4 bis 5 Ergänzungslieferungen pro Jahr sichern die Aktualität.

www.ra-perschl.at



Impressum:

Inhaber, Herausgeber, für den Inhalt verantwortlich: DDr. Angela Perschl, Rechtsanwältin
Reichsratsstraße 17/11, A-1010 Wien
Tel.: +43 1 / 370 88 09, Fax: +43 1 / 370 88 09 30
E-mail: office@ra-perschl.at, Web: www.ra-perschl.at
DVR: 2112471, UID: ATU 62063812

Dieser Newsletter kann eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.

Trotz sorgfältiger Ausarbeitung kann daher keine Haftung für die Richtigkeit übernommen werden.