

Hannes Schneller

# Unternehmens- und Gesellschaftsrecht

Rechtsformen österreichischer Firmen,  
Arbeitgeber und Betriebsinhaber

1

## Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung

Reihe für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat



Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung 1

# Unternehmens- und Gesellschaftsrecht

Rechtsformen österreichischer Firmen,  
Arbeitgeber und Betriebsinhaber

Hannes Schneller

# Unternehmens- und Gesellschaftsrecht

Rechtsformen österreichischer Firmen,  
Arbeitgeber und Betriebsinhaber

**VOGB**



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

## Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: September 2021

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar/Andrea Rostorfer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2021 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

|  |    |
|--|----|
| Die Rechtsform des Arbeitgebers: Allgemeines über österreichische Unternehmen sowie das Unternehmens- und Gesellschaftsrecht       | 6  |
| Definitionen im Unternehmens- und Gesellschaftsrecht:<br>Juristische Person, Unternehmen, Gesellschaft, Konzern usw.               | 14 |
| Niederlassungen ausländischer Unternehmen, (britische) Limited Company sowie Sitzverlegung im EU-Binnenmarkt                       | 30 |
| Unternehmen als Straftäter: Das Verbandsverantwortlichkeitsgesetz  | 33 |
| Das Firmenbuch   | 34 |
| Motive für die Wahl einer bestimmten Rechtsform  | 38 |
| Personengesellschaften und andere „nicht-kapitalistische“ Unternehmensformen   | 46 |
| Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR)   | 46 |
| Offenen Gesellschaft (OG und OEG alt)  | 47 |
| Kommanditgesellschaft (KG und KEG alt)   | 50 |
| GmbH & Co KG   | 51 |
| Genossenschaft   | 53 |
| Verein   | 54 |
| Europäische Genossenschaft (SCE), Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV) und Europäische Aktiengesellschaft (SE) | 59 |
| Kapitalgesellschaften – Allgemeines  | 62 |
| Aktiengesellschaft (AG)  | 66 |
| Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)   | 68 |
| Unterschiede zwischen AG und GmbH  | 72 |
| Abkürzungsverzeichnis  | 74 |
| Literatur  | 75 |
| Zum Autor  | 76 |

# Die Rechtsform des Arbeitgebers

## Unternehmensformen, relevante Gesetze, Statistik

Dieses Skriptum soll einen **Überblick über die rechtlichen Rahmenregelungen** österreichischer Unternehmens-Rechtsformen geben. Der **Fokus** ist dabei auf Mitbestimmung gerichtet. Nur wer weiß, wie das betreffende Unternehmen (und damit zusammenhängende Konzernfirmen und Beteiligungen) rechtlich konstituiert ist, findet die **relevanten Ansprechpartner, Kompetenzabgrenzungen** und **Kontrollbereiche**. Für Arbeitnehmer\*innen (AN) und ihre demokratisch gewählten (§ 51 ArbVG) Vertretungsorgane ist es entscheidend zu wissen, **wie ihr Arbeitgeber** bzw. der **Rechtsträger des Betriebs „verfasst“** ist – also „konstituiert“ und „strukturiert“.

**Mitbestimmung im Aufsichtsorgan** kann grundsätzlich in **Kapitalgesellschaften** (GmbH, AG, SE) ausgeübt werden. Daneben auch in größeren gesellschaftsähnlichen juristischen Personen (personal-umfangreicher Verein, Genossenschaft, Privatstiftung, Sparkasse, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit u.a.) sowie in jenen öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Unternehmensrechtsformen, wo das gesetzlich ausdrücklich vorgesehen ist: § 110 Abs 5 ArbVG, BundesmuseenG, UniversitätsG, ORF-Gesetz, etc.

Die „Unternehmenslandschaft“ in Österreich ist aber vielfältiger. Es gibt neben den genannten Rechtsformen typischer Arbeitgeber auch noch **Einzelunternehmen, Personengesellschaften** (v.a. OG, KG) oder zum Beispiel öffentlich-rechtliche Fonds und Anstalten. Dass das **Unternehmens- und Gesellschaftsrecht** relativ **dynamisch** ist, zeigt ein Regierungsbeschluss vom 9. 11. 2012: Eine „GmbH light“ soll künftig Unternehmensgründungen erleichtern, das Mindestkapital dieser Gesellschaftsform soll niedriger angesetzt werden und leichter aufbringbar sein. Das EU-Recht (**Gemeinschaftsrecht**) spielt insofern eine Rolle, als transnationale Unternehmen und Konzerne seit der Jahrtausendwende zunehmende Bedeutung erlangen; ebenso ausländische Gesellschaften, die in Österreich bloß eine **unselbstständige Niederlassung** betreiben.

Aufgrund von **Ausgliederungen** durch Bund, Länder und Gemeinden entstand v.a. in den letzten 20 Jahren eine Vielzahl an „privatisierten“ Gesellschaften (solange die öffentliche Hand sämtliche Gesellschaftsanteile hält, spricht man

von „Organisationsprivatisierung“). Meist wurde in GmbH und zuweilen auch in AG ausgegliedert, mitunter entstanden auch „Gesellschaften sui generis“ (eigener, spezieller Art), wo das jeweilige **Ausgliederungsgesetz** und subsidiär oft das GmbHG zu beachten sind.

Die betriebsrätliche Mitbestimmung nach der Betriebsverfassung des Arbeitsrechts (§§ 33 – 262 ArbVG) besteht unabhängig von den folgenden Ausführungen zum Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, z.B. auch im österreichischen Betrieb (bloße Niederlassung) eines ausländischen Rechtsträgers (s. Kapitel 1.2). Der **Konnex von Arbeits- und Unternehmensrecht** wird über **§ 110 ArbVG** hergestellt, der bei bestimmten Unternehmensformen die Mitwirkung im Aufsichtsorgan vorsieht. Die **Bilanz-Übermittlung** an den BR oder ZBR ist in § 108 ArbVG geregelt, womit ebenfalls das Unternehmensgesetzbuch/UGB und das ArbVG verschränkt werden. Mehrere VÖGB-Skripten der Reihen *Wirtschaft-Recht-Mitbestimmung* sowie *Wirtschaft* erläutern Jahresabschluss (Bilanz & Co), Konzernabschluss, Kostenrechnung usw., liefern also Grundwissen für die wichtige Aufsichtsratsaufgabe der Bilanz-Nachprüfung (im Anschluss an den **Abschlussprüfer** der Gesellschaft).

**Vorrangige Bedeutung** kommt **AG und GmbH** zu (Kapitel 5–8). Diese sind die **Grundformen von Kapitalgesellschaften** und es werden auch bei anderen „kapitalgesellschaftlich konstituierten“ Unternehmensformen immer wieder das AktG und **v.a. das GmbH-Gesetz analog angewendet** und interpretativ herangezogen.

In den den folgenden Kapiteln werden die in Österreich zugelassenen Rechtsträger-Formen der häufigsten Arbeitgeber nach folgender **Gliederung** überblicksartig dargestellt:

- » Definition
- » Organisationsstruktur und Organe Haftung
- » Geschäftsführung und sonstige Vertretungskompetenzen
- » Rechnungslegungs- und Veröffentlichungspflichten
- » Kontrolle
- » Mitbestimmung in einem Unternehmensorgan

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

Das im Jahr 2007 in Kraft getretene **UGB (Unternehmensgesetzbuch)** setzt weitgehend das davor rund 100 Jahre bestehende Handelsgesetzbuch (HGB) fort, es regelt aber nur Einzelunternehmer, Personengesellschaften und Prinzipien des „Sonderprivatrechts Unternehmensrecht“ (das Arbeitsrecht ist übrigens ein weiteres wichtiges **Sonderprivatrecht**). Daneben ist das „Gesellschaftsrecht“ als Teilgebiet des Unternehmensrechts von Relevanz: AG, GmbH, Verein oder Genossenschaft sind zahlenmäßig und in ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und Verflechtung (Konzerne!) die bedeutendsten Arbeitgeber.

## Rechtsquellen

**Folgende Gesetze sind von Bedeutung**, wenn es um die Rechtsgrundlagen der meisten österreichischen Arbeitgeber (Firmen, Unternehmen) geht:

- » **UGB** (bis 2006: HGB) – das Unternehmensgesetzbuch regelt v.a. das „materielle Firmenbuchrecht“ (s. Seiten 33 bis 36), die Führung des Firmenwortlauts, Prokura-Erteilung und andere Bevollmächtigungen (Außenvertretung), das **Recht der OG und der KG**. Ganz zentral sind die für die meisten Unternehmensformen – also **auch für AG, GmbH usw.** – geltenden Vorschriften über die **Rechnungslegung** (§§ 189–283 über **Buchführung, Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Jahresabschluss** sowie Konzernabschluss, **Abschlussprüfung**, Veröffentlichung der Rechnungsabschlüsse).
- » **FBG** – das Firmenbuchgesetz regelt das „formelle Firmenbuchrecht“, also das Eintragungs-, Änderungs- und Lösungsverfahren etc (s. Seiten 35–36).
- » **ABGB** – im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch aus dem Jahr 1811 finden sich Regelungen zur Gesellschaft bürgerlichen Rechts (z.B. Arbeitsgemeinschaften, Konsortien, Joint Ventures), aber auch Grundsätzliches zu den unternehmerischen Gesellschaften.
- » **GenG** – das Gesetz über Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (1873) regelt – in Kombination mit den Vorschriften über die Rechnungslegung und Bilanzprüfung im **GenossenschaftsrevisionsG** – grundsätzliche Rahmenbedingungen Genossenschaften.



- » **VerG** – der seit 1852/1867 verfassungsrechtlich zugelassene Verein wurde durch das Vereinsgesetz 2002 „moderner“ und weitgehend frei gestaltbar geregelt. Das seither gestärkte Prinzip der „**Privatautonomie**“ hinsichtlich der Vereinsorganisation bedingt aber, dass dem **Statut** eines Vereins **eminente Bedeutung** zukommt. Der Gesetzgeber macht, vom Vorhandensein einer Mitgliederversammlung und eines Leitungsorgans abgesehen, kaum Vorgaben, die für die etwa Mitbestimmung von Relevanz wären. Siehe § 3 Abs 1 VerG 2002: „Die Gestaltung der Vereinsorganisation steht [...] im Rahmen der Gesetze frei.“
- » **PSG** – das Privatstiftungsgesetz (1993) hat für die Mitbestimmung dann Relevanz, wenn eine Stiftung AG ist (selten) oder als „ **Holding**“ bzw. Mutter andere Firmen, meist Kapitalgesellschaften (AG, GmbH) leitet bzw. beherrscht.
- » **AktG** – das Aktiengesetz 1965 (Vorgängergesetze reichen rund 200 Jahre zurück) regelt die **Musterform der Kapitalgesellschaft** („die Gesellschaft **gehört sich selbst**“, die Gesellschafter = Aktionäre haben „nur“ verbriefte Anteilsrechte; es gilt ein striktes **Trennungsprinzip** Gesellschaftsvermögen-Gesellschaftervermögen). Die ebenfalls streng normierte **Drittorganschaft** ist ein weiteres Hauptmerkmal: Nicht die Gesellschafter, sondern Manager (Vorstandsmitglieder) führen die Geschäfte. Auch die wirtschaftliche **Unternehmensmitbestimmung knüpft**, historisch betrachtet, **v.a. an der AG an** und in diesbezüglichen Zweifelsfragen können uU Urteile zum AktG auch für GmbH, Verein, Genossenschaft usw. herangezogen werden. Mit dem **Corporate Governance Kodex (CGK)** wird seit 2001 versucht, in einer Mischung aus „soft law“ und „Empfehlungen mit Begründungszwang“ das optimale Zusammenwirken der Unternehmensorgane zu bewirken. Der CGK kann im Rahmen der Mitbestimmung als „Sorgfalts-Norm“ herangezogen werden.
- » **GmbHG** – das Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung (1906; häufig novelliert und zT an das AktG angepasst) regelt die „vereinfachte AG“, bei der die **Drittorganschaft nicht so zwingend** vorgeschrieben ist wie im AktG und wo den Gesellschaftern (Generalversammlung) mehr Rechte zukommen. Die **Mitbestimmung im Aufsichtsrat** ist daher gegenüber der AG

# Die Rechtsform des Arbeitgebers

1

**etwas abgeschwächt.** Dennoch ist die GmbH genauso wie die AG (und die Europäische AG = SE) eine Kapitalgesellschaft, allerdings mit „personalistischem Einschlag“ (d.h. Gesellschafter-Einfluss!). Auch für die GmbH&Co KG ist das GmbHG, daneben auch das UGB, von Bedeutung. Auch auf manche „Rechtsträger sui generis“ (eigener, spezieller Art) wird das GmbHG – oder auch das AktG – sinngemäß angewendet.

- » **SEG, SCEG, EWIVG** – die Gesetze über die Europäische Aktiengesellschaft (SE = Societas Europaea), die Europäische Genossenschaft (SCE) und das Ausführungsgesetz zur EU-Verordnung über die Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV) ermöglichen seit Anfang des Jahrtausends **grenzüberschreitende Unternehmensformen**. Bei der Auslegung der Gründungs- und Rahmenbedingungen dieser Unternehmensformen hat neben den österreichischen Gerichten (Rechtzug: Bezirksgericht in Handelssachen – LG – OGH) auch der **EuGH** zentrale Bedeutung. Näheres siehe Skriptum WRM 6.
- » **GewO** – die 1994 aufgrund des EWR- und EU-Beitritts umfassend geänderte Gewerbeordnung ist zwar nicht Teil des Unternehmensrechts, sondern des Verwaltungs-/Wirtschaftsrechts (öffentliches Recht). Sie hat aber insofern Bedeutung, als die meisten privatwirtschaftlichen Unternehmen für den konkreten Geschäftszweck die Voraussetzungen der GewO erbringen müssen und die **Geschäftsführung hinsichtlich des Unternehmensgegenstands** – das ist ein obligatorischer Inhalt des Gesellschaftsvertrags – daran **gebunden** ist. Zahlreiche weitere Wirtschaftsgesetze können bedeutsam sein: Patentgesetz, BundesvergabeG, EIWOG usw. Es verschränken sich somit das öffentliche Recht (hoheitliche Regelungen des Staates gegenüber gewerblich tätigen natürlichen oder juristischen Personen) und das Sonderprivatrecht (Rahmenregelungen, wie Unternehmer ihre Wirtschaftstätigkeit intern zu konstituieren haben).
- **Wichtig:** Zusätzlich zu den einschlägigen Gesetzen sind die internen, **gesellschaftsautonomen Rechtsnormen** („Verfassung“ des Unternehmens

bzw. der Gesellschaft) von Bedeutung. Im **Gesellschaftsvertrag**, der **Satzung**, dem **Statut**, aber auch in diversen **Geschäftsordnungen** oder Gesellschafter-Vereinbarungen (**Syndikatsverträgen**) finden sich oft wichtige Detailregelungen, die uU stark von den einschlägigen Gesetzen abweichen können. Unternehmen können „intern“ sehr unterschiedlich konstituiert sein [constitutio, lat. = Verfassung; Beschaffenheit, Zustand]. Ähnlich wie im Arbeitsrecht (Arbeitsvertrag-Betriebsvereinbarung-Kollektivvertrag-Gesetz) ist auch hier ein Stufenbau der Normen zu beachten: Geschäftsordnung-Satzung/Gesellschaftsvertrag-Gesetz.

## Statistisches

Ein großer Teil der ca. 680.000 Mitglieder der WKÖ – davon etwas mehr als 500.000 „aktiv“ – sind Einpersonen-Unternehmen (EPU) und ein Teil sind selbstständige PersonenbetreuerInnen (seit 2008 in der GewO) – diese beschäftigen somit keine AN. **Als Arbeitgeber** fungierten laut Statistik Austria im Jahr 2020 **rund 240.000 Unternehmen** (also nur ca. 50 % der erfassten „aktiven“ Unternehmen), darunter 66.000 Kapitalgesellschaften (das entspricht nur der Hälfte aller in Österreich registrierten AG und GmbH; es gibt viele nicht-operative bzw. arbeitnehmerlose Firmen) und 36.000 Personengesellschaften (v.a. KG und FreiberuflerInnen in Form von OG/OEG oder KEG). **Rund 100.000 Gesellschaften sind also Arbeitgeber.** Die übrigen Arbeitgeber sind – abgesehen von Vereinen, Genossenschaften, Sparkassen usw. (siehe unten) – meist **Einzelunternehmen**, die in der Regel verhältnismäßig wenige Arbeitsplätze pro Unternehmen aufweisen.

Die österreichische Wirtschaft ist vorwiegend **kleinstrukturiert**. Es beschäftigen über 80 % aller Arbeitgeber-Unternehmen (mehr als 200.000 Kleinstunternehmen) nur 1 bis 9 ArbeitnehmerInnen (AN). Kleinunternehmen mit bis zu 10 bis 50 AN sind 12 % oder ca. 28.000 dieser Unternehmen. Weniger als 10.000 Unternehmen beschäftigen zwischen 51 und 250 AN. **Nur rund 1.000 oder 0,4 % der Unternehmen beschäftigen mehr als 250 AN.** [Zum Vergleich: **In der EU** sind es sogar über 90 % der Unternehmen, die weniger als 10 AN beschäftigen und **nur 0,2 % der rund 20 Mio Unternehmen** weisen mehr als 250 AN auf].

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

Betrachtet man allerdings die Anzahl der Beschäftigten nach den Beschäftigtengrößenklassen, so zeigt sich, dass **in jenen 2,6 %** der österreichischen Unternehmen, die mehr als 49 AN beschäftigen, rund **60 % der unselbstständig Beschäftigten** arbeiten.

Die überwiegende Anzahl von kleinen- und mittelgroßen Unternehmen (KMU; als Kleinunternehmen werden meist jene mit bis zu 50 AN angesehen, als mittlere oder mittelgroße Unternehmen jene mit bis zu 250 AN – vgl. z.B. § 221 UGB) ist auch darauf zurückzuführen, dass im Zuge von **Umstrukturierungsmaßnahmen** Unternehmensbereiche in eigene Gesellschaften ausgegliedert werden und letztlich kleinere Wirtschaftseinheiten entstehen, die aber zumeist im Rahmen von Konzernen einheitlich geleitet werden (siehe dazu Skript WRM 6). Die folgende Grafik (Quelle: [www.wko.at](http://www.wko.at)) zeigt, auf welche Unternehmensgröße-Einheiten wieviel Prozent aller unselbstständig Beschäftigten verteilt sind (39,6 % aller österreichischen AN arbeiten in einem Unternehmen, das mehr als 249 AN beschäftigt, usw.).

Nach Branchen geordnet zeigt sich: In den Sparten **Gewerbe und Handwerk** sowie **Handel** sind die meisten österreichischen Betriebe tätig (rund 50 %). Einen wichtigen Stellenwert nimmt auch die **Tourismus- und Freizeitwirtschaft** ein.

Hinsichtlich der Beschäftigten nach Sparten ist die **Industrie** mit rund 20 % der unselbstständig Beschäftigten weiterhin eine der wichtigsten Arbeitgeber.

Den verschiedenen Rechtsformen kommt in den einzelnen **Wirtschaftszweigen** ganz **unterschiedliche Bedeutung** zu; mitunter schreiben Gesetze wie das PKG (Pensionskassengesetz) oder das InvFG (Investmentfondsgesetz) die Unternehmensrechtsform vor, unter der eine bestimmte gewerbliche Tätigkeit ausgeübt werden darf. Versicherungsunternehmen sind z.B. entweder in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit organisiert, im Bankensektor herrscht die Rechtsform der AG vor, und **generell dominiert in den meisten Wirtschaftszweigen die Rechtsform der GmbH.**

Die folgende Tabelle zeigt einen Überblick über die ungefähre Häufigkeit der verschiedenen Rechtsformen in der österreichischen Wirtschaft, wobei die **im Firmenbuch eingetragenen Rechtsformen** berücksichtigt sind.

| <b>Unternehmensstatistik 2016/2020</b>      |             |
|---|-------------|
| Eingetragene Einzelunternehmen (Firmenbuch) | ca. 8.000   |
| Aktiengesellschaften                        | ca. 1.500   |
| GmbHs                                       | ca. 160.000 |
| Genossenschaften                            | 1.350       |
| Kommanditgesellschaften (KG)                | ca. 8.000   |
| Privatstiftungen                            | 3.200       |

*(Quelle: Statistik Austria, WKÖ, Österr. Stiftungsverband)*

Die **Rechtsform der GmbH** hat unter den im Firmenbuch eingetragenen („protokollierten“) Unternehmen in der österreichischen Wirtschaft die größte Bedeutung. Die GmbH war und ist die bevorzugte Rechtsform bei Neugründungen von Unternehmen und Umwandlungen. **Aktiengesellschaften** rangieren in Bezug auf die Unternehmensgröße an oberster Stelle. Rund 60 % der Top-100-Unternehmen in Österreich firmieren in der Rechtsform der Aktiengesellschaft. Die Rechtsform der GmbH wählten 31 % der größten österreichischen Unternehmen. Der Rest sind Genossenschaften, Genossenschaftsbanken, Sparkassen und derzeit eine SE (STRABAG).

Die **Rechtsform der Personengesellschaften** (OHG, KG, GesbR etc.) hat wieder stärker an Bedeutung gewonnen. Insbesondere können OG und KG seit 2007 auch von den freien Berufen, Kleinunternehmen sowie in der Land- und Forstwirtschaft genützt werden, ihre Zahl ist daher stark gestiegen. Vor dem 1.1.2007 eingetragene Erwerbsgesellschaften (OEG, KEG) dürfen weiterhin unter dieser Firma (mit diesem „Rechtsformzusatz“) geführt werden.

**Privatstiftungen** sind vor allem wegen der Möglichkeit zur steuerschonenden Vermögensverwaltung attraktiv. Geschätzt 50 bis 100 Milliarden Euro Vermögen sind in österreichische Privatstiftungen eingebracht (insbesondere Unternehmensanteile, Immobilienvermögen). Neben den ca. 3.300 in Österreich bestehenden Privatstiftungen soll es, nach Schätzungen des Finanzministeriums,

# Die Rechtsform des Arbeitgebers

allein in Liechtenstein rund 6.000 „steuerschonende“ Stiftungen von Österreichern geben; jene in der Schweiz gehen hingegen, aufgrund des seit Anfang 2013 bestehenden Steuerabkommens, zurück.

**Vereine** gibt es in Österreich derzeit rund 115.000. Sie beschäftigen v.a. im Sozial- und Gesundheitsbereich, aber auch als Interessenvertretungen (ÖAMTC, ARBÖ, Alpenverein, usw.) eine große Zahl von ArbeitnehmerInnen.

**Aufsichtsorgane** (Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Kuratorium o.ä.) existieren in **schätzungsweise 3.500** österreichischen Kapitalgesellschaften, Genossenschaften, großen Vereinen, Privatstiftungen und privatisierten Institutionen (s. Skriptum WRM 2). Wieviele davon durch AN-VertreterInnen mitbestimmt sind, ist statistisch schwer erfassbar. Bei **rund 2.900 Aufsichtsratsmitgliedern gemäß § 110 ArbVG** (vom BR, ZBR oder der Konzernvertretung entsandt) laut Aufsichtsrat-Haftpflichtversicherung des ÖGB, ist bei durchschnittlich 2 oder 3 Arbeitnehmervertreter\*innen pro Organ davon auszugehen, dass etwas mehr als 1.000 österreichische Aufsichtsräte – häufig die Leitbetriebe und großen Player der jeweiligen Branche – mitbestimmt sind.

## Definitionen im Unternehmens- und Gesellschaftsrecht

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden viele **verschiedene Begriffe** für selbstständige Organisationen mit wirtschaftlicher Tätigkeit verwendet:

- » Unternehmen
- » Gesellschaft (Personen- und Kapitalgesellschaft)
- » Juristische Person (Körperschaften, Anstalten, Vereine, Fonds usw.)
- » Firma
- » Betrieb
- » Konzern

Für die Rechtsanwendung ist es wichtig, diese Begriffe klar auseinander zu halten, weil – gerade in Bezug auf die Mitbestimmung – **unterschiedliche Rechtsfolgen** mit dem Vorliegen eines Betriebes oder eben z.B. eines Unternehmens,

einer nichtoperativen Gesellschaft oder eines Konzerns verbunden sein können. Gemeinsam ist den „unterschiedlichen wirtschaftlichen Organisationsformen“, dass Organisationen meist einem sehr grundsätzlichen „organisationsrechtlichen“ Aufbau- und Ablaufmuster folgen (man unterscheidet daher die **Aufbauorganisation** – sichtbar z.B. durch **Organigramme** oder Hierarchiedarstellungen – und die operative **Ablauforganisation**). Es gibt bei meist ein willensbildendes Basisorgan und zumindest ein ausführendes (geschäftsführendes) Exekutivorgan. Das Gesellschaftsrecht ist nicht nur „Sonderprivatrecht“, sondern auch **„Organisationsrecht“**, weil es die Kompetenzen und Grenzen der Organe sowie deren Zusammenwirken im Grundsätzlichen festlegt.

Die wichtigsten Gesetze wurden ja schon auf den Seiten 8–10 kurz dargestellt, nun sollen die Rechtsmaterien und **Regelungsbereiche systematisch differenziert** werden.

## Unternehmensrecht

Das Unternehmensrecht wird als **Sonderprivatrecht der UnternehmerInnen** (früher **Kaufleute**) bezeichnet.

Dazu gehören insbesondere die folgenden Rechtsgebiete: Allgemeines Unternehmensrecht (Firmen- und Firmenbuchrecht, Vorschriften zur Vertretung, zur Rechnungslegung, etc.), **Gesellschaftsrecht** (z.B. GmbHG, AktG), Wertpapierrecht (Aktie, Genussschein, Wechsel, Scheck, usw.), gewerblicher Rechtsschutz (Wettbewerbs-, Marken-, Musterschutz-, Patentrecht), Banken- und Börsenrecht, Versicherungsrecht.

## Gesellschaftsrecht

Als Gesellschaftsrecht wird jener **Teil des Unternehmensrechts** bezeichnet, der die privatrechtlichen **Personenzusammenschlüsse zu wirtschaftlichen Zwecken** regelt. Es wird das **Innen- und Außenverhältnis** der Gesellschafter sowie der Gesellschaft geregelt. Das Gesellschaftsrecht ist **in verschiedenen Gesetzen** verankert, z.B. Aktiengesetz, GmbH-Gesetz, Genossenschaftsgesetz, Unternehmensgesetzbuch (offene Gesellschaft (OG), KG, stille Gesellschaft), ABGB (Gesellschaft bürgerlichen Rechts), Versicherungsaufsichtsgesetz, Pen-

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

sionskassengesetz, Privatstiftungsgesetz, Sparkassengesetz [uU auch Vereinsgesetz].

Weil das Gesellschaftsrecht ein Teil des Unternehmensrechts ist, gilt: Jede „operative“ (auf Dauer wirtschaftlich tätige) Gesellschaft ist ein Unternehmen, aber nicht jedes Unternehmen ist eine Gesellschaft (es gibt ja z.B. Einzelunternehmen). Viele Paragraphen der genannten Gesetze sind **dispositiv**, d.h. sie können „privatautonom“ (durch Gesellschaftsvertrag, Geschäftsordnung oder sonstige Vereinbarung bzw. Beschluss) auch anders gestaltet werden. Dabei dürfen jedoch – im Prinzip – die zentralsten **Ziele der Gesetze nicht verletzt oder eingeschränkt** werden.

Ein **wesentliches Prinzip** bei unternehmensrechtlichen Gesellschaften, juristischen Personen und anderen rechtsfähigen Verbänden ist: Der **Gründungsakt** und die **interne Organisationsregelung** („Verfassungsgebung“, Konstituierung) sind **privatautonom gestaltbar** im Rahmen der Gesetze. Deshalb ist es ja für Gläubiger, Arbeitnehmervertreter u.a. oft von großer Bedeutung, den Gesellschaftsvertrag, die Satzung oder das Statut genau zu kennen. Die Gründung und jede wesentliche Änderung bedarf aber **auch einer staatlichen (öffentlich-rechtlichen) Mitwirkung** zwecks Kontrolle, nämlich in Form der **konstitutiven** (rechtsbegründenden) **Firmenbucheintragung**. Viele Paragraphen des Gesellschaftsrechts regeln das „Außenverhältnis“ der Gesellschaft, v.a. die diversen Kompetenz- und Vertretungsregelungen. Manche Bestimmungen haben nur das „Innenverhältnis“ der Gesellschafter zueinander zum Gegenstand.

**Zentrale Zwecke und Ziele des Unternehmens- und des Gesellschaftsrechts** sind:

- » Regelungen über die **Rechtsbeziehungen der Gesellschafter untereinander** und die **Rechtsstellung der Gesellschaft gegenüber Dritten** (Gläubiger, Vertragspartner, sonstige Stakeholder);
- » die **Vermeidung von Gläubiger-Benachteiligungen** (Internes Kontrollsystem und Risikomanagementsystem – IKS & RMS, Insolvenz-Prophylaxe usw.);



- » die Sicherstellung einer **„getreuen Darstellung“** der Vermögens- und Ertragslage im Rechnungswesen;
- » Rechtssicherheit und **Transparenz im Wirtschafts- und Geschäftsleben** durch klare Kompetenzregelungen für GF, Prokuristen usw. und durch Publizitätsvorschriften (Firmenbuch, Jahresabschluss);
- » eine faire Beteiligung auch von Minderheitsgesellschaftern (**„Minderheitsrechte“**);
- » und schlussendlich die größtmögliche **Sicherung des Unternehmensfortbestandes** („Wohl des Unternehmens“) unter **Berücksichtigung der Interessen der Gesellschafter/Eigentümer/Investoren, der ArbeitnehmerInnen** sowie des **öffentlichen Interesses** (Volkswirtschaft; Steuereinnahmen usw.; vgl **§ 70 AktG**, der nach der Judikatur sinngemäß z.B. auch auf die GmbH anzuwenden ist).

**Geschäftsführung:** Diverse **Vollmachts- und Vertretungsregelungen** finden sich im Gesellschaftsrecht. Subsidiär zum AktG, GmbHG usw. zu beachten ist das ABGB (insbesondere §§ 1009 und 1029: **Anscheinsvollmacht**; uU auch **Duldungsvollmacht**, wenn z.B. die Gesellschaftermehrheit die Vollmachtsüberschreitung durch einen Prokuristen nachträglich akzeptiert). Aus individual-arbeitsrechtlicher Sicht ist von Interesse, mit welcher beauftragten Person ein Arbeitsvertrag oder eine Arbeitsvertragsänderung abgeschlossen werden kann, sowie wer für die Abgabe und Entgegennahme von rechtlich relevanten „Willenserklärungen“ zuständig ist. Aus Betriebsverfassungssicht (ArbVG) ist wichtig, die **Hierarchie innerhalb der Gesellschaft** im Hinblick auf Betriebsvereinbarungen oder Widerspruchserklärungen zu eruieren.

## Unternehmen

Das „Unternehmen“ ist ein rechtlich sehr umstrittener und ungenauer Begriff, der unterschiedlich eingesetzt wird; im Konsumentenschutzrecht etwas anders als im Steuerrecht oder auch im Unternehmensrecht. Einerseits wird mit dem Begriff „Unternehmen“ die **wirtschaftliche Tätigkeit** bezeichnet, andererseits der **rechtliche Rahmen** dieser wirtschaftlichen Tätigkeit. Für das hier gegen-

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

ständliche Thema „Unternehmen vor dem Hintergrund des Mitbestimmungsrechts“ ist relevant:

Nach § 1 Abs. 1 UGB ist Unternehmer, wer ein Unternehmen betreibt. Ein Unternehmen ist laut § 1 Abs 2 UGB **„jede auf Dauer angelegte Organisation selbstständiger wirtschaftlicher Tätigkeit, mag sie auch nicht auf Gewinn gerichtet sein.“** Der Anwendungsbereich des UGB erfasst somit auch so genannte Non-Profit-Organisationen, die zwar keine Gewinnorientierung haben, allerdings auf dem Markt wirtschaftlich werthafte Leistungen gegen Entgelt anbieten. Nur wenn diese Organisation **tatsächlich betrieben** wird, liegt ein Unternehmen vor; andernfalls bloß ein Rechtsträger oder ein Vermögen (siehe gleich unten). Streng genommen ist zwischen dem Unternehmen (siehe Legaldefinition oben) als Organisation und „Sondervermögen“ – sowie dem „Rechtsträger“ zu unterscheiden. Die GmbH etwa ist als juristische Person und Kapitalgesellschaft ein Rechtsträger; sie ist Zurechnungssubjekt des organisierten Sondervermögens „Unternehmen“. Diese eher akademische bzw. theoretische Unterscheidung gewinnt Bedeutung, wenn man sich eine GmbH oder einen sonstigen Rechtsträger (Verein, OG usw.) vorstellt, der den Geschäftsbetrieb eingestellt hat: Die GmbH existiert noch, die Firma ebenfalls (weil noch im Firmenbuch eingetragen), das Unternehmen aber nicht mehr.

Jedenfalls Unternehmer kraft Rechtsform (so genannte **Formunternehmer**) sind neben AG und GmbH auch Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVG), Sparkasse, Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV), Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea: SE) und Europäische Genossenschaft (§ 2 UGB). Hingegen sind die Offene Gesellschaft (OG; früher: Offene Handelsgesellschaft – OHG) und Kommanditgesellschaft keine „automatischen“ (ex lege) Formunternehmer, da auch Nichtunternehmer (z.B. zur gemeinsamen Verwaltung eines Vermögens, ohne Geschäftsbetrieb) eine OG oder KG gründen können. Es sind OG, KG, Verein und Privatstiftung nur dann Unternehmer, wenn sie ein Unternehmen im Sinne der oben zitierten Legaldefinition des § 1 Abs 2 UGB betreiben.

**Freie Berufe** (niedergelassene Ärzte, Notare, Ziviltechniker usw.) sowie **Land- und Forstwirte** (§ 4 Abs 3 UGB) sind grundsätzlich vom Anwendungsbereich des Unternehmensgesetzbuches ausgenommen; sie können sich allerdings freiwillig, auf Antrag, in das Firmenbuch eintragen lassen und unterliegen dann den Vorschriften des UGB (von den Rechnungslegungsvorschriften nach dem dritten Buch des UGB werden sie allerdings auch dann nicht erfasst). **Einzelunternehmer**, die die Größenklassen des § 189 UGB überschreiten (Umsatz von mehr als € 700.000,- pro Geschäftsjahr) sind verpflichtet, sich in das Firmenbuch eintragen zu lassen, andere Einzelunternehmer sind dazu berechtigt.

## Juristische Person (JP)

Eine JP kann sein:

- a) eine Personenmehrheit („Körperschaft“/Korporation, Gesellschaft) oder
- b) eine Vermögensmasse (Fonds) bzw. eine Sach-Gesamtheit (Stiftung, Anstalt).

Sie ist „als solche“ rechts- und geschäftsfähig, kann klagen und geklagt werden: sie hat **Rechtspersönlichkeit**, ist ein **Rechtssubjekt**.

Wichtigstes Bestimmungsmerkmal ist, dass das **Gebilde der JP von der Rechtsordnung als selbstständiger Träger von Rechten und Pflichten anerkannt** wird und nicht bloß die in ihr (durch Vertrag) zusammengeschlossenen Menschen (**natürliche Personen**: Gesellschafter, Stifter etc).

Die JP wird als Rechtsträger definiert, in dem die **Willensbildung nicht nach dem Einstimmigkeitsprinzip** erfolgt. Würde für jede Geschäftsführungsmaßnahme Konsens der Gesellschafter gefordert sein, dann würde sich der „Wille“ der JP ja nicht von dem der dahinter stehenden natürlichen Personen unterscheiden und es bestünde zwar eine Gesellschaft (z.B. GesBR), aber diese hätte keine Rechtspersönlichkeit als JP. Es wird also nur solchen Interessenverbänden *Rechtssubjekt-Qualität* zuzubilligen sein, die infolge ihrer Organisation (Beschlussfassungen, im Regelfall in „Organen“) besondere Interesseneinheiten bilden, bei denen die **Interessen des Verbands deutlich von jenen der einzelnen Mitglieder abgesondert** werden können bzw. hinzu kommen. Verlangt wird

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

daher eine von den Individualinteressen der kooperierenden natürlichen Personen **„gesonderte Interesseneinheit“**.

Man unterscheidet **JP des öffentlichen Rechts** und solche, die privatrechtlich errichtet werden. Zu ersteren, die durch Verfassungsgesetz, Gesetz, Verordnung oder Verwaltungsakt entstehen, zählen die „Gebietskörperschaften“ (Bund, Bundesländer, Gemeinden, Gemeindeverbände), die Sozialversicherungsträger, die gesetzlichen Interessenvertretungen, die Universitäten und sonstige durch Spezialgesetze eingerichtete Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (vgl. z.B. § 1 ORF-Gesetz: Der ORF ist eine Stiftung des öffentlichen Rechts). Auch diese sind oftmals große und bedeutende Dienst- und Arbeitgeber (Dienstgeber für Bundes- und Landesbeamte; Arbeitgeber für Vertragsbedienstete, Angestellte und Arbeiter).

**JP des Privatrechts** entstehen in aller Regel durch einen zivilrechtlichen **Vertrag**, der sich an einen gesetzlichen Rahmen – nämlich die einschlägigen Vorschriften des UGB, GmbHG, AktG, VereinsG usw. – halten muss. Allerdings können die **Gesellschaftsverträge, Statuten oder Satzungen** samt zusätzlichen Vereinbarungen mitunter von diesen Gesetzen **abweichen**, weil einzelne Vorschriften „dispositiv“ sind (vgl. z.B. § 21 Abs 1 GmbHG: „Sind mehrere Geschäftsführer vorhanden, so darf, **wenn im Gesellschaftsvertrage nichts anderes bestimmt ist**, keiner allein die zur Geschäftsführung gehörenden Handlungen vornehmen, es sei denn, dass Gefahr im Verzug ist.“) Die juristische Person braucht für ihre Geschäftsführung und Vertretung **Organe**, die entweder durch Gesellschafter oder andere Personen (nur für die AG ist strikte **Drittorganschaft** vorgeschrieben, näher siehe Seite 66) besetzt sein können. Die Gesellschafter von Gesellschaften, die JP sind, sind mit einem Wertanteil am Gesellschaftsvermögen beteiligt und haften darüber hinaus nicht persönlich für Schulden der Gesellschaft (z.B. bei der AG, GmbH, Gen, Sparkassenverein Versicherungsvereine).

## **Gesellschaft**

Unternehmen können als **Einzelunternehmen** oder als **Gesellschaften** geführt werden. Ein Einzelunternehmen liegt dann vor, wenn eine physische (= natürliche) Person allein ein Unternehmen betreibt. Eine Gesellschaft ist dagegen eine

durch **Vertrag** begründete **Rechtsgemeinschaft** von mindestens zwei Personen, um einen bestimmten **gemeinsamen Zweck** durch **organisiertes Zusammenwirken** zu erreichen.

Es gibt somit **vier rechtlich relevante Elemente des Gesellschaftsbegriffs**:

- » **Rechtsgeschäft (= Vertrag)**: Die Gründungsgesellschafter vereinbaren und jeder hinzutretende neue Gesellschafter akzeptiert durch Willenserklärungen zumindest den Geschäftszweck (Unternehmensgegenstand; es genügt die Anführung von §§ der GewO) der Gesellschaft, die Firma und den Sitz des Unternehmens, das Grund- bzw. Stammkapital und die Quote sowie den Nennbetrag (Preis) seines Gesellschaftsanteils (vgl § 4 GmbHG, § 17 AktG). In der GmbH „Gesellschaftsvertrag“ genannt, in der AG und Genossenschaft „Satzung“, im Verein oder in manchen Genossenschaften „Statut“, kommt dieser **„Gesellschaftsverfassung“** hohe Bedeutung zu. Da der Gesellschaftsvertrag über die **grundlegende Ausrichtung und rechtliche Organisation** des Unternehmens **äußerst wichtige Informationen** beinhaltet, sollte jeder Arbeitnehmervertreter den Gesellschaftsvertrag des Unternehmens kennen (siehe Firmenbuch, Urkundensammlung, Seite 35).
- » **Rechtsgemeinschaft**: Zwischen den Gesellschaftern bestehen Schutz-, Aufklärungs- und Sorgfaltspflichten. Bei Personengesellschaften ist zu klären, ob Vermögensgegenstände der Gesellschaft im Miteigentum oder Gesamthand Eigentum stehen, ob Gesamthandforderungen entstehen und ob anteilmäßig oder solidarisch für Gesellschaftsschulden haftet wird. Regelungsort ist auch dafür der schriftliche Gesellschaftsvertrag.
- » **Gesellschaftszweck**: er kann materiell oder ideell sein. Der im Gesellschaftsvertrag festgelegte Unternehmensgegenstand bestimmt den Zweck und gleichzeitig die zur Erreichung der Ziele des Businessmodells erforderlichen Mittel (Einlagen, Einbringungen, Investitionen). Die Mitbestimmung der AN-Vertreter kann diesbezüglich z.B. an § 30j Abs 5 Zif. 8 GmbHG und ähnlichen Vorschriften ansetzen: Notwendiger Aufsichtsratsbeschluss über die Festlegung von Grundsätzen der Geschäftspolitik (strategische Aufsichtsratsaufgabe). Das Anstreben eines **über den gemeinsamen Besitz hinausgehenden Zwecks** grenzt die Gesellschaft von der bloßen (Güter-)Gemeinschaft ab.

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

» **Organisiertes Zusammenwirken der Gesellschafter:** Die Geschäftsführung, sonstige Außenvertretungsvollmachten, Selbst- oder Drittorganschaft sind festzulegen. Bei Personengesellschaften obliegt die Geschäftsführung und Vertretung den Gesellschaftern selbst („Selbstorganschaft“), während bei den Kapitalgesellschaften (AG, GmbH) das Grundprinzip der Drittorganschaft vorherrscht: Nichtmitgliedern der Gesellschaft obliegt GF und Vertretung.

**Alle Gesellschaften**, aber auch Vereine, Genossenschaften und andere juristischen Personen haben **zumindest zwei Organe**: eines zur internen **Willensbildung** (Gesellschafterversammlung, Eigentümerversammlung, Mitglieder- oder Hauptversammlung o.ä.) und ein **Geschäftsführungs-/Vertretungsorgan**. Das Prinzip des Zusammenwirkens mehrerer Personen in einer Gesellschaft wird aber in der Realität durch die Gestaltungsmöglichkeiten der Kapitalgesellschaften (AG, GmbH) durchbrochen: Bei diesen Gesellschaftsformen ist auch deren Gründung durch eine Person möglich, die alle Gesellschaftsanteile in einer Hand vereint (**„Einpersonen-Gesellschaft“**). Diese Gesellschaftsformen werden in vielen Fällen nicht im Hinblick auf das Zusammenwirken mehrerer Gesellschafter gegründet, sondern wegen der Vorteile der **Haftungsbeschränkung** bei AG oder GmbH.

Im Übrigen gibt es in Österreich einen **Typenzwang** (Numerus Clausus) bei den Gesellschaften: Durch privatautonome Gestaltung dürfen keine neuen (Misch-) Gesellschaften über die im UGB geregelten 4 Personengesellschaften (inkl. Stille Ges.) und die im AktG, GmbHG und SEG geregelten 3 Kapitalgesellschaftsformen hinaus errichtet werden. Lässt sich ein Gesellschaftsgebilde **nicht eindeutig zuordnen**, so wird diese Vereinigung meist als Erwerbsgesellschaft bürgerlichen Rechts (**GesbR**) nach ABGB beurteilt.

**Entstehen der Gesellschaften:** Die Rechtsträger „entstehen“ und erhalten Rechtspersönlichkeit (als juristische Person) erst mit ihrer **Eintragung in das Firmenbuch**. Die gerichtliche Eintragung ist daher rechtsbegründend, „konstitutiv“.

## Gesellschaften des Unternehmensrechts: Einteilung

Die verschiedenen Gesellschaften können nach unterschiedlichen Gesichtspunkten eingeteilt werden, die wesentliche Grundsätze des gesellschaftsrechtlichen Aufbaus betreffen. Wichtig ist vor allem die Unterscheidung in **Personen- und Kapitalgesellschaften**.

### Personengesellschaften

Zu den Personengesellschaften gehören nach der Reform des Unternehmensrechts insbesondere die GesbR (Gesellschaft bürgerlichen Rechts), die Offene Gesellschaft (OG), die Kommanditgesellschaft (KG) und die stille Gesellschaft. Die bereits gegründeten OHGs, KEGs und OEGs bleiben bestehen, für sie besteht kein **Änderungsbedarf**. Prinzipielles Merkmal ist, dass **mindestens einer der** (Komplementär der KG) oder alle (z.B. bei der OG) **Gesellschafter nicht nur mit ihrem Gesellschaftsanteil, sondern auch mit ihrem Privatvermögen für Gesellschaftsschulden haften**.

Die Reform des Unternehmensrechts umfasste auch eine Reform des Rechts der Personengesellschaften. Seit Inkrafttreten dieser Reform (1. 1. 2007) können Personengesellschaften für die Ausübung jeder erlaubten Tätigkeit gegründet werden (z.B. gewerbliche, sonstige wirtschaftliche, aber auch vermögensverwaltende oder ideelle Zwecke). Durch das neue Unternehmensrecht entfällt weiters die Differenzierung zwischen Voll- und Minderkaufleuten, sodass die Rechtsformen für die Erwerbsgesellschaften (OEG und KEG) überflüssig werden. Es dürfen aber die vor dem 1.1.2007 schon existenten OEG und KEG aus Marketinggründen usw. noch weitergeführt werden dürfen. Die offene Handelsgesellschaft (OHG) wurde in Offene Gesellschaft (OG) umbenannt, bestehende OHG dürfen aber gleichfalls unter diesem Rechtsformzusatz weiter geführt werden (§ 907 UGB).

Bei Personengesellschaften stehen die **Gesellschafter als Person im Vordergrund** und nicht das ins Unternehmen eingebrachte Kapital. Bei Personengesellschaften können manche Gesellschafter nur ihre Arbeitsleistung als Einlage einbringen, ohne eine Kapitaleinlage zu leisten. Die Personengesellschaft ist in ihrem Bestand weitgehend **abhängig von den Gesellschaftern**. Der Wechsel

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

der Gesellschafter bedarf regelmäßig der Zustimmung aller anderen Gesellschafter. Die Gesellschafter sind Eigentümer des Gesellschaftsvermögens, sie haften unmittelbar persönlich und unbeschränkt (Ausnahme: stille Gesellschafter und Kommanditisten bei der KG).

Die Geschäftsführung und Vertretung der Personengesellschaft obliegt den Gesellschaftern selbst (**Selbstorganschaft**). Die persönlichen Fähigkeiten der Gesellschafter sind daher bei Personengesellschaften besonders von Bedeutung (daher v.a. Handwerker-OG, Rechtsanwälte-KEG u.ä.). Scheidet in einer Zweimann-Gesellschaft ein Gesellschafter aus, so ist die Personengesellschaft aufgelöst (anders als bei Kapitalgesellschaften **keine „Einpersonen-Gesellschaft“ möglich**). Da die Geschäftsführung und Vertretung der Personengesellschaften durch die Gesellschafter selbst erfolgt, ist **kein Kontrollorgan** erforderlich und vorgesehen. Die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat ist rechtsformabhängig und in Personengesellschaften mangels Aufsichtsorgan nicht möglich.

## Kapitalgesellschaften

Während bei Personengesellschaften typischerweise der persönliche Arbeitseinsatz der Gesellschafter im Vordergrund steht, ist es bei Kapitalgesellschaften der Kapitaleinsatz. AG und GmbH sind Kapitalgesellschaften; daneben auch die SE (siehe Skriptum WRM 6) und der „große“ Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Kapitalgesellschaften sind juristische Personen und in ihrem Bestand von den Gesellschaftern losgelöst. Das Unternehmen selbst steht im Eigentum der juristischen Person: **Die GmbH/die AG „gehört sich selbst“**. Die Haftung der Gesellschafter ist auf ihre Einlage beschränkt. Die Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft obliegt Organen der Gesellschaft (Vorstand, Geschäftsführer), die auch von Dritten (Nicht-Gesellschaftern) besetzt werden können (**Drittorganschaft**). Die Gesellschaft wird durch das Ausscheiden von Gesellschaftern grundsätzlich nicht berührt, auch die Vereinigung sämtlicher Gesellschaftsanteile in einer Hand gefährdet nicht den Bestand der Gesellschaft (**„Einpersonen-Gesellschaft“**).



Kapitalgesellschaften müssen ein **gesetzlich vorgeschriebenes Grund- bzw. Stammkapital** aufweisen und dürfen dieses grundsätzlich nicht unterschreiten. Ist in einer Kapitalgesellschaft ein Aufsichtsrat als Kontrollorgan errichtet (in der AG verpflichtend, GmbH in der Regel ab 301 Arbeitnehmer), so ist die **Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen** in diesem Kontrollorgan gesetzlich gewährleistet.

Zu den **speziellen Wesensmerkmalen** von Kapitalgesellschaften, den Kapitalerhaltungsvorschriften, zum **Principal-Agent-Problem** usw., **Näheres in Kapitel 5.**

## Betrieb

Während das Unternehmen an die rechtlich-finanzielle Seite der Leistungserbringung anknüpft, wird der Betrieb **aus produktionstechnisch-wirtschaftlicher Perspektive** definiert (vgl. Skriptum WI 4 – Einführung in die BWL). Der Betrieb ist ein vor allem im Arbeitsrecht gebräuchlicher Rechtsbegriff. So definiert § 34 ArbVG den Betrieb als **Arbeitsstätte**, die eine **organisatorische Einheit** bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft **mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt**, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

Wesentliches Merkmal eines Betriebs ist somit die „faktische“ organisatorische Einheit, die mit einem gewissen Mindestausmaß an Selbstständigkeit ein eigenständiges Arbeitsergebnis bzw. Teilergebnis produziert. Der Betrieb ist gekennzeichnet durch die organisatorische Zusammenfassung von Betriebsvorgängen unter Einsatz von materiellen (Gebäude, Fahrzeuge, Maschinen, Computer, etc) oder immateriellen (Lizenzen, Verfahren, Patente usw.) Betriebsmitteln.

Rechtlich bedeutsam ist der Betriebsbegriff im hier gegebenen Zusammenhang vor allem für die Mitbestimmung und die Geltung von Betriebsvereinbarungen: Ein Betriebsrat kann nur auf Basis eines Betriebes iSd § 34 ArbVG gewählt werden. Der Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen, die der Unternehmer mit dem Betriebsrat abschließt, erstreckt sich ebenfalls auf den Betrieb. Das ArbVG spricht vom **„Betriebsinhaber“** als Gegenüber des BR; die-

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

ser ist meist mit dem Arbeitgeber der betrieblich beschäftigten AN identisch, also mit dem Unternehmen (Rechtsträger). Bei überlassenen Arbeitskräften oder sonstigen „Delegierten“ (z.B. zugewiesene Beamte) sind der Arbeitsvertragspartner und der Betriebsvereinbarungs-Partner des BR aber verschiedene (juristische) Personen.

Folgende Merkmale sind bei der Qualifikation einer Arbeitsstätte als Betrieb iSd § 34 ArbVG zu prüfen, wobei nicht unbedingt alle Merkmale vorliegen müssen (**Prüfmethode des „beweglichen Systems“**; den fett gedruckten Elementen kommt aber nach der Rechtsprechung besondere Bedeutung zu):

- » Betriebsinhaber,
- » Beschäftigte,
- » **Betriebsmittel**,
- » **Betriebszweck**,
- » **Betriebsorganisation** (tägliche Ablauforganisation),
- » Betriebsstandort.

## Konzern

Unter Konzern versteht man den wirtschaftlichen Zusammenschluss mehrerer rechtlich selbstständiger Unternehmen. Wesen des Konzerns ist das Vorliegen von **beherrschendem Einfluss** der Leitungsgesellschaft (Holding; Mutter) bzw. die **einheitliche Leitung** eines wirtschaftlichen Gebildes, das aber rechtlich aus einer Vielzahl von selbstständigen Unternehmen (meist Gesellschaften) besteht. Die Rechtsprechung achtet vor allem darauf, ob alle zusammenhängenden Unternehmen insbesondere in finanziellen Angelegenheiten (Budgets) **„wie ein Unternehmen geführt“** werden. Maßgeblich sind die **Legaldefinitionen in § 15 AktG und wortident in § 115 GmbHG**.

Entscheidender **Vorteil dieser wirtschaftlichen Organisationsform** aus Unternehmersicht ist die Aufteilung des unternehmerischen Risikos auf kleine Einheiten, die Überschaubarkeit und höhere Eigenverantwortung der einzelnen Wirtschaftsbereiche, höhere Flexibilität der einzelnen Einheiten (z.B. Verkauf- und Kooperationsmöglichkeiten), unter Beibehaltung des vollen wirtschaftlichen (finanziellen) Einflusses auf diese dezentralen Wirtschaftseinheiten.

Aus Mitbestimmungssicht ist v.a. relevant, dass die wirtschaftlichen **Informations- und Beratungspflichten** der Geschäftsleitungen von beherrschendem Unternehmen (Mutter) und beherrschten Gesellschaften (meist Tochter-GmbHs, weil den GF gemäß GmbHG von der Mutter Weisungen erteilt werden können) **wechselseitig** besteht: Die ZBR oder BR der Töchter sind über arbeitsplatzrelevante Pläne der Mutter zu informieren und vice versa ist der ZBR der Mutter zu informieren (§ 108 Abs 2 ArbVG). Sobald die Töchter insgesamt mehr als doppelt so viele AN beschäftigen wie die Mutter, können unter gewissen Voraussetzungen einige ihrer **AN-Vertreter in den Aufsichtsrat der Mutter** entsendet werden (siehe Skriptum WRM 2).

Der **Konzernabschluss** (konsolidierter Abschluss, Konzernbilanz; vgl § 244 UGB) gibt Aufschluss darüber, wie die Vermögens- Ertrags- und Finanzlage des gesamten wirtschaftlichen Gebildes zu beurteilen ist. Von Interesse ist, ob diese „marktkonform“ sind oder ob einzelne Konzernunternehmen aufgrund zu geringer bzw. überhöhter Preise im Rahmen von „**Service-Level-Agreements**“ ausgehungert oder künstlich aufgepöppelt werden.

## **Betrieb – Unternehmen – Konzern**

Um die Relevanz von BR – ZBR – Konzernvertretung grundsätzlich zu unterscheiden, soll folgendes verdeutlicht sein (siehe auch Skriptum WI 4):

Vertragsrechtlich (nach ABGB od AngG) schließt man z.B. seinen Arbeitsvertrag mit einer „Maier GmbH“, die ein Unternehmen zur Erzeugung und zum Vertrieb von medizinischen Geräten betreibt, und dazu über einen Produktionsbetrieb und einen Handelsbetrieb verfügt. Der **Arbeitsvertrag besteht mit dem Unternehmen „Maier GmbH“** als rechtlicher Einheit, **die konkrete Tätigkeit übt man** z.B. als Verkäufer, organisatorisch eingebunden im Rahmen des „Betrieb Handel“ aus (§ 36 ArbVG regelt den mitbestimmungsrechtlichen – nicht vertragsrechtlichen – Arbeitnehmerbegriff).

Ein **Unternehmen** kann **aus einem** oder auch **aus mehreren Betrieben** bestehen – je nachdem, in wieviele selbstständige Organisationseinheiten es unterteilt ist. Bei **fachlicher Struktur** der Betriebe („Divisions“, Profit Center, Geschäftsfelder o.ä.) wird, wie im obigen Beispiel, eher auf die Zwecke und Mittel (Sach-

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

mittel, Fahrzeuge, EDV...) der Betriebe geachtet. Bei **regionaler Gliederung** auf die Standorte und die auf das Bundesland oder die Gemeinde konzentrierten Kompetenzen der „Regionalmanager“: z.B. jeweils ein eigenständiger Handelsbetrieb der Maier GmbH pro Bundesland, falls es Bundesland-Marketingleiter mit autonomer Kompetenz und Verantwortung gibt.

Es kann aber auch vorkommen, daß **zwei oder mehrere** rechtlich selbstständige **Unternehmen** (Rechtsträger) **gemeinsam einen Betrieb** führen: Wenn sich diese Unternehmen zur Erreichung eines gemeinsamen Betriebszweckes zusammengeschlossen haben, auch ohne eine Personengemeinschaft mit Rechtspersönlichkeit zu bilden, so liegt ein **Gemeinschaftsbetrieb** mit zwei – rechtlich getrennten – Betriebsinhabern vor. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn sich zwei Versicherungsunternehmen, die unterschiedliche Versicherungszweige betreiben, dazu entschließen, beide Geschäftsbereiche in einer gemeinsamen organisatorischen Einheit zu betreiben (bspw. „joint venture“-Betrieb Schadenbegutachtung Wien der X-AG und der Y-AG) und Manager beider Firmen diesen Betrieb gemeinsam leiten – oder aber ein Manager (Vorstandsmitglied, Prokurist) in beiden Aktiengesellschaften Leitungsfunktionen innehat.

Die **Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen** hat der Gesetzgeber in so einem Fall zwei- bis dreistufig vorgesehen. Auf der betrieblichen Ebene ist ein Betriebsrat zu wählen, auf Ebene des Unternehmens, also in allen Angelegenheiten, die über den Bereich eines einzelnen Betriebes hinausgehen, wird der Zentralbetriebsrat tätig. Die **fakultativ**, also im Gegensatz zu BR (ab 5 AN im Betrieb) und ZBR nicht zwingend zu errichtende Konzernvertretung hat hauptsächlich Informations- und Beratungsaufgaben bei konzernweiten Angelegenheiten wahrzunehmen (**Abgrenzung der Organzuständigkeiten** sowie Übertragungsmöglichkeiten in den §§ 113 und 114 ArbVG).

## Firma

Häufig wird in der Praxis auch der Begriff „Firma“ statt dem Begriff „Unternehmen“ verwendet.

Im Unternehmensrecht ist die Firma der **Name eines Unternehmers**, unter dem dieser seine Geschäfte betreibt und die **Unterschrift** abgibt. Die Firma (von lat. **firmare** = festmachen, bestätigen, unterschreiben) bezeichnet also den Inhaber eines Unternehmens, den **Rechtsträger**. Die Firma soll das Unternehmen gegenüber den Geschäftspartnern und Kunden kennzeichnen, um im Handelsverkehr eine bestimmte Bekanntheit zu erreichen und Verwechslungen im Wettbewerb auszuschließen.

Das novellierte, seit 2007 geltende Firmenrecht ist in den §§ 17 bis 37 UGB sowie im FBG (hinsichtlich handelsgerichtlicher Eintragungen, Änderungen, Löschungen, usw.) geregelt. Liberalisierung, Vereinfachung und Vereinheitlichung zeichnen das neue Firmenrecht aus. Für ein und dasselbe Unternehmen darf nur eine Firma geführt werden (**Firmeneinheit**). Es kann zwar eine Person auch mehrere Unternehmen besitzen, diese müssen aber jeweils eine eigene Firma führen (d. h. einen eigenen Namen haben). Voraussetzung für eine zulässige Firma ist weiters eine hinreichende **Kennzeichnungs- und Unterscheidungskraft**. Unausprechbare oder sinnlose Zeichen oder Buchstabenkombination sind ebenso unzulässig wie reine Branchenbezeichnungen (z.B. Bau, Transport). Fantasienamen sind hingegen zulässig. Jede neue Firma muss sich von den bereits bestehenden Firmen an einem Ort bzw. in einer Gemeinde deutlich unterscheiden, so dass keine Verwechslungsgefahr besteht.

Weiters darf die Firma keine Angaben enthalten, die irreführend sind (**Irreführungsverbot**). In die Firma eines Einzelunternehmers oder einer eingetragenen Personenengesellschaft darf nur der Name des Einzelunternehmers oder der eines persönlich unbeschränkt haftenden Gesellschafters aufgenommen werden. Jede Firma muss klar erkennen lassen, in welcher **Rechtsform das Unternehmen** betrieben wird (durch den „Rechtsformzusatz“: wenn die Maier GmbH auf ihrem Geschäftspapier oder im Internet mit „Fa. Maier“ **firmiert**, wäre das rechtswidrig; es muss [Fa.] Maier GmbH im Geschäftsverkehr verwendet und

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

angegeben werden). Die **Etablisementbezeichnung**, das **Firmenlogo** und ähnliches darf aber sehr wohl auf „Maier“ oder etwa „MM/Maiers Medizinprodukte“ lauten.

Dies gilt künftig auch für Einzelunternehmer, die den Zusatz „eU“ für eingetragener Unternehmer erhalten. Wenn in einer offenen Gesellschaft (früher OHG) oder Kommanditgesellschaft **keine natürliche Person unbeschränkt haftet**, so muss dies in der Firma zum Ausdruck kommen (Beispiele: Meier Landmaschinen GmbH & Co KG, Franz Bauer eU, ÖMV AG, BIPA Parfümerien GmbH, Swarovsky Österreich KG). Die Firma ist in das Firmenbuch einzutragen, wo man darüber hinaus bestimmte Daten eines Unternehmens veröffentlichen muss (siehe: Das Firmenbuch, Seiten 33ff). Der Firmeninhaber hat dann ein Recht auf den ungestörten Gebrauch und die ausschließliche Verwendung der Firma innerhalb eines bestimmten Gebietes.

## Niederlassungen ausländischer Unternehmen und Sitzverlegung im Binnenmarkt

Zumeist gründen internationale Konzerne zur Betreuung des österreichischen Marktes rechtlich selbstständige **Tochtergesellschaften** nach österreichischem Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (meist GmbHs). Vereinzelt werden jedoch **Zweigniederlassungen** im Inland etabliert. Begünstigt wird diese Konstruktion durch die neuere Rechtsprechung des EuGH (v.a. Rechtssachen Centros, Inspire Art Ltd und Überseering), wonach in der EU aufgrund der **Niederlassungsfreiheit** die **freie Wahl des Unternehmenssitzes (Sitz- und Satzungs-freiheit)** im folgenden Sinn garantiert sei:

Unternehmer oder Investoren können eine Gesellschaft in einem beliebigen (kostengünstigen und hinsichtlich Satzungsgestaltung „freieren“) Mitgliedsstaat gründen, **selbst wenn sie ihre gesamte Geschäftstätigkeit in einer oder mehreren Zweigniederlassungen in anderen Staaten entfalten**. Die Behörden der von der Zweigniederlassung und Geschäftsentfaltung „betroffenen“ Mitgliedstaaten können jedoch gesetzliche Maßnahmen ergreifen, um Betrügereien zu verhindern und zu verfolgen. Dies v.a. dann, wenn sich aufgrund des Aus-

einanderfallens von Unternehmenssitzrecht/Satzungsrecht und dem Recht der Geschäftstätigkeit durch die Zweigniederlassung(en) die Gesellschaft bzw. die Gesellschafter ihren Verpflichtungen gegenüber Gläubigern entziehen wollen.

Als Vorteil der Zweigniederlassung, die kein Rechtsträger (keine juristische Person) in Österreich ist, gilt vor allem deren einfachere und kostengünstigere Errichtung. Es muss für sie im Inland weder Eigenkapital aufgebracht, noch müssen ihre Beschlüsse protokolliert oder eine Generalversammlung abgehalten werden. Die Zweigniederlassung besitzt – im Gegensatz zum Tochterunternehmen – aber keine Rechtspersönlichkeit. Die von ihr geschlossenen Verträge gelten als **Geschäfte ihres ausländischen Rechtsträgers**.

Die inländische **Zweigniederlassung muss ins Firmenbuch** eingetragen werden (Firmenwortlaut des ausländ. Rechtsträgers, evtl mit dem Zusatz „Niederlassung“ oder „Repräsentanz“ o.ä.), bevor sie ihre Geschäftstätigkeit aufnimmt. In die ausländische „Satzung“ und andere wichtige Informationen kann daher Einsicht genommen werden. Ist die Rechtsträgerin der Zweigniederlassung ein Unternehmen außerhalb der EU/EWR, dann muss zusätzlich ein bevollmächtigter „Inlandsgeschäftsführer“ eingetragen sein.

**Arbeits- und sozialversicherungsrechtlich** gilt folgendes: Grundsätzlich unterliegen alle Dienstnehmer, die in Österreich arbeiten (hier ihren „gewöhnlichen Arbeitsort“ haben), dem österreichischen Arbeitsrecht – geringfügige Abweichungen sind in Form von **„Rechtswahl-Klauseln“** möglich – und der gesetzlichen Sozialversicherung. Ob der AG oder der AN die Pflicht hat, die Sozialversicherungsbeiträge an den Krankenversicherungsträger abzuführen, hängt im Prinzip davon ab, ob es sich um ein Arbeitgeber-Unternehmen aus dem EU/EWR-Ausland bzw. der Schweiz handelt oder ob dieser seinen Sitz in einem Drittstaat hat.

## **a) Arbeitgeber-Unternehmenssitz in einem Drittstaat**

Hier gilt das österreichische Allgemeine Sozialversicherungsgesetzes (§ 53 ASVG). Dieses besagt, dass immer dem **Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin** die Beiträge an die Sozialversicherung vorgeschrieben werden. Der Arbeitnehmer/ Die Arbeitnehmerin sollte daher darauf achten, dass er/sie mit dem Arbeitgeber

# 1 Die Rechtsform des Arbeitgebers

eine **schriftliche Bruttolohnvereinbarung** trifft, die die Basis für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet. Zusätzlich zum Bruttolohn hat sich der Arbeitgeber (am besten schriftlich) zu verpflichten, den **Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeitrag** an den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zu überweisen.

## **b) Arbeitgeber aus dem EU/EWR-Ausland bzw. aus der Schweiz:**

In diesem Fall ist grundsätzlich der Arbeitgeber verpflichtet, sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung abzuführen und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin den Nettolohn auszubezahlen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine **Vereinbarung** abschließt, wonach der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für die Beiträge an die Sozialversicherung haftet. Diesfalls muss dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin wie oben beschrieben zusätzlich zum Bruttogehalt noch der Arbeitgeberbeitrag ausbezahlt werden, damit er diesen sowie seinen eigenen Beitrag an den Krankenversicherungsträger weiterleiten kann.

Nach einem neueren Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes **haftet der AN** auch dann für die Beiträge zur Sozialversicherung, wenn er keine derartige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat! Es empfiehlt sich daher derzeit **jedenfalls eine schriftliche Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber über die Zahlung des Bruttolohnes plus Arbeitgeberbeiträge abzuschließen. So hat es der Arbeitnehmer selbst in der Hand, die SV-Beiträge abzuführen und kann nicht Jahre später noch zur Kassa gebeten werden, wenn der Arbeitgeber nicht mehr greifbar ist.

Steuerrechtlich ist ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der/die in Österreich wohnt und arbeitet – egal ob für einen inländischen oder ausländischen Arbeitgeber – **in Österreich steuerpflichtig**. Rechtsformen, die in anderen EU-Staaten anerkannt und zulässig sind, v.a. (private) **Limited Companies** nach dem Recht Großbritanniens, erfreuen sich ungefähr seit dem Jahr 2000 zunehmender Beliebtheit. Vorwiegend in den Branchen IT und Unternehmensberatung sind derartige, kostengünstig zu gründende und einzutragende „Companies“ anzutreffen.



## Unternehmen als Straftäter: Das Verbandsverantwortlichkeitsgesetz

Seit 2006 gilt unabhängig von der großen Novelle des HGB/UGB in Österreich ein Gesetz, wonach auch „Verbände“ Straftaten begünstigen oder begehen können. Als Rechtssubjekte bzw. TäterInnen kommen alle Gesellschaften des Unternehmensrechts (AG, GmbH, Personengesellschaften) sowie Vereine, Genossenschaften und Stiftungen in Betracht. Bei diesem Gesetz steht die **Sorgfaltspflicht** des Verbands im Vordergrund, v.a. durch **geeignete organisatorische Vorkehrungen und Kontrollmechanismen** sollen bestimmte Vermögensdelikte und Gläubigerbenachteiligungen (Kridadelikte) hintangehalten werden.

Das VbVG unterscheidet im Speziellen zwischen **zwei Möglichkeiten der Begründung einer unternehmensstrafrechtlichen Haftung**:

- » Begehung einer strafbaren Handlung durch eine oder mehrere Personen in leitenden Funktionen des Unternehmens (sog. „EntscheidungsträgerInnen“);
- » Begehung einer strafbaren Handlung durch MitarbeiterInnen des Unternehmens, die durch Verletzung von Sorgfaltspflichten der EntscheidungsträgerInnen **ermöglicht oder zumindest wesentlich erleichtert** wurde.

Es kann eine **Verbandsgeldstrafe** ausgesprochen werden. Die Verantwortlichkeit eines Verbandes für eine Tat und die Strafbarkeit von Entscheidungsträgern oder Mitarbeitern wegen derselben Tat schließen einander nicht aus. Es können also der **Verband** als juristische Person **und die natürliche** Täterperson gleichermaßen zur Verantwortung gezogen werden. Näheres zum „Unternehmensstrafrecht“ siehe z.B. unter <https://www.stadt-wien.at/wirtschaft/neues-unternehmensstrafrecht.html>.

## Das Firmenbuch

Das Firmenbuch (früher Handelsregister) ist ein **öffentliches Verzeichnis**, das von den Firmenbuchgerichten (meist **Landesgerichte**, in Wien das **Handelsgericht**) großteils in Form einer elektronischen **Datenbank** geführt wird. Die Datenbank steht im Eigentum des Bundes, wird vom Bundesrechenzentrum geführt und ersetzt seit 1991 das händisch geführte Handels- und Genossen-

## 2 Das Firmenbuch

schaftsregister; sie steht **jedem/jeder zur (gebührenpflichtigen) Einsicht offen**. Nähere Regelungen: **§§ 7 – 16 UGB und §§ 2 – 36 FBG**. Zugänge zur Datenbank „Firmenbuch“ z.B. über [www.justiz.gv.at](http://www.justiz.gv.at) oder [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at). Über diese Websites gelangt man zu den kostenpflichtigen „Verrechnungsstellen“, die vom Justizministerium mit der Internetveröffentlichung der amtlichen Firmenbuchinhalte beauftragt sind. Zusätzliche Informationen liefern die privat geführten, etwas teureren Datenbanken der Kreditschutzverbände (z.B. [www.ksv.at](http://www.ksv.at)) und von [www.compass.at](http://www.compass.at).

**Wirkungen der Eintragung:** Zum Teil wirken Firmenbucheintragungen und **-änderungen** nur deklarativ (z.B. die Eintragung eines Aufsichtsratsmitglieds), zu einem gewichtigen Teil jedoch **konstitutiv** (rechtsbegründend), d.h. sie werden **erst mit der gerichtlichen Eintragung rechtswirksam**.

**Konstitutive Wirkung** haben z.B.:

- » Entstehung der eintragungspflichtigen Gesellschaften;
- » Satzungs- und Gesellschaftsvertragsänderungen,
- » Kapitalerhöhungen
- » Verschmelzungen (Fusionen)
- » Liquidationen (Auflösungen)

**Zweck des Firmenbuches** ist es, bestimmte Tatsachen im Interesse der Allgemeinheit und der betroffenen Unternehmen öffentlich zugänglich zu machen und auf diese Weise **den Rechts- und Geschäftsverkehr möglichst transparent und sicher zu gestalten** (Dokumentations-, Publizitäts- und Kontrollfunktion). Welche Tatsachen in das Firmenbuch einzutragen sind, geht aus dem Firmenbuchgesetz (FBG) oder anderen gesetzlichen Vorschriften (AktG, GmbHG, u.a.) hervor. So können sich etwa Geschäftspartner, ArbeitnehmerInnen, Banken oder andere Interessierte durch Einsicht in das Firmenbuch darüber informieren, welche Rechtsform und welchen Geschäftsgegenstand ein Unternehmen hat, wer zur Geschäftsführung befugt ist, wer Prokura hat, etc. Für die Richtigkeit der Eintragung haftet der Bund. Für falsche Angaben oder nicht gestellte Anträge haftet jedoch der Antragsteller/die Antragstellerin bzw. Eintragungspflichtige.

Das Firmenbuch ist **zweigeteilt**:

Im **Hauptbuch** werden die wichtigsten Daten der Unternehmen eingetragen. In der **Urkundensammlung**, die derzeit noch nicht zur Gänze elektronisch abrufbar ist, werden die den Eintragungen zugrundeliegenden Schriftstücke (z.B. **Satzungen, Gesellschaftsverträge**, Aufsichtsrats-Mitgliederverzeichnisse, Jahresabschlüsse) gesammelt. Das elektronische Firmenbuch bietet die Möglichkeit, bei jedem Gerichtshof erster Instanz oder mittels Internet die im Firmenbuch eingetragenen Unternehmensdaten abzufragen (seit 2007 sind jedenfalls **Satzungen von AG** und **Gesellschaftsverträge von GmbHs** elektronisch erfasst).

Die **Einsicht** in das Firmenbuch steht grundsätzlich jedermann frei. Dies gilt auch für die Einsicht in die Urkundensammlung. Im Firmenbuch sind nur Daten folgender Rechtsträger einzutragen: größere Einzelunternehmen (ab 700.000 Umsatz/Jahr), OG bzw. OHG, KG, OEG, KEG, AG, GmbH, Gen, WVaG, Sparkassen, Privatstiftungen, Europäische Gesellschaft (SE) und sonstige Rechtsträger, deren Eintragung sondergesetzlich vorgesehen ist (z.B. ORF). **Folgende Daten** eines Unternehmens sind aus dem Firmenbuch ersichtlich:

- » Firma,
- » Rechtsform,
- » Sitz,
- » Bezeichnung des Geschäftszweiges,
- » Zweigniederlassungen,
- » vertretungsbefugte Personen (Geschäftsführer/Vorstand; evtl Liquidator etc),
- » Prokuristen,
- » Verfügungsbeschränkungen bei Insolvenz,
- » Geschäftsanschrift.

Bei **AG und GmbH** sind **darüber hinaus** folgende Daten einzutragen:

Höhe des Grund- oder Stammkapitals, Name, Geburtsdaten der Aufsichtsratsmitglieder. Nur bei GmbH einzutragen sind Name und Geburtsdatum der Gesellschafter, gegebenenfalls ihre Firmenbuchnummer sowie ihre Stammeinlagen

## 2 Das Firmenbuch

und die darauf geleisteten Einzahlungen. **Jede Änderung** der im Firmenbuch eingetragenen Tatsachen muss, bei sonstiger Verwaltungsstrafe, **unverzüglich** von der vertretungsbefugten Person (z.B. Vorstand, Geschäftsführer) zur Eintragung in das Firmenbuch angemeldet werden.

Das Firmenbuch genießt öffentlichen Glauben (**Publizität des Firmenbuches**): Es schützt das Vertrauen Dritter oder Beteiligter auf die dort bekannt gemachten Tatsachen (**Vertrauensgrundsatz**). Jede Eintragung bewirkt grundsätzlich die **Vermutung der Gesetzmäßigkeit und Richtigkeit** (beides wird ja vom Gericht vor der Eintragung geprüft; häufig finden Vorgespräche der Gründer oder GF bzw. ihrer Rechtsvertreter mit den Rechtspflegern und Richtern statt) und ebenso der **Vollständigkeit** (Lückenlosigkeit).


Grundsätzlich muss jeder/jede die im Firmenbuch eingetragenen Tatsachen gegen sich gelten lassen, es sei denn, er/sie kann beweisen, dass er/sie trotz entsprechender Sorgfalt die eingetragene und bekanntgemachte Tatsache nicht kannte oder kennen musste („**positive Publizität**“). Andererseits kann derjenige/diejenige, der/die eine Tatsache ins Firmenbuch eintragen hätte müssen, diese einem Dritten nicht entgegenhalten, wenn er/sie dies unterlassen hat („Grundsatz der **negativen Publizität**“), es sei denn, er/sie kann beweisen, dass dem Dritten die Tatsache dennoch bekannt war.


Beispiel: Unterlässt etwa ein Geschäftsführer einer GmbH, das Erlöschen der Prokura eines Mitarbeiters eintragen zu lassen, so muss er alle von dem Prokuristen abgeschlossenen Geschäfte anerkennen.


Neben den Eintragungen im Firmenbuch müssen bestimmte Daten auch in der **Wiener Zeitung** bekannt gemacht werden (z.B. Jahresabschluss einer großen AG).

# SKRIPTEN ÜBERSICHT

# VOGB

| SOZIALRECHT   |   |  |
|---|---|---|
| <b>SR-1</b>   | Grundbegriffe des Sozialrechts                  |   |
| <b>SR-2</b>   | Sozialpolitik im internationalen Vergleich      |   |
| <b>SR-3</b>   | Sozialversicherung – Beitragsrecht              |   |
| <b>SR-4</b>   | Pensionsversicherung I:<br>Allgemeiner Teil     |   |
| <b>SR-5</b>   | Pensionsversicherung II:<br>Leistungsrecht      |   |
| <b>SR-6</b>   | Pensionsversicherung III:<br>Pensionshöhe       |   |
| <b>SR-7</b>   | Krankenversicherung I:<br>Allgemeiner Teil      |   |
| <b>SR-8</b>   | Krankenversicherung II:<br>Leistungsrecht       |   |
| <b>SR-9</b>   | Unfallversicherung                              |   |
| <b>SR-10</b>  | Arbeitslosenversicherung I:<br>Allgemeiner Teil |   |
| <b>SR-11</b>  | Arbeitslosenversicherung II:<br>Leistungsrecht  |   |
| <b>SR-12</b>  | Insolvenz-Entgeltsicherung                      |   |
| <b>SR-13</b>  | Finanzierung des Sozialstaates                  |   |
| <b>SR-14</b>  | Pflege und Betreuung                            |   |
| Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert. |   |   |

| ARBEITSRECHT |   |  |
|--------------|---|---|
| <b>AR-1</b>  | Kollektive Rechtsgestaltung   |   |
| <b>AR-2A</b> | Betriebliche Interessenvertretung   |   |
| <b>AR-2B</b> | Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates                                    |   |
| <b>AR-2C</b> | Rechtstellung des Betriebsrates   |   |
| <b>AR-3</b>  | Arbeitsvertrag  |   |
| <b>AR-4</b>  | Arbeitszeit   |   |
| <b>AR-5</b>  | Urlaubsrecht  |   |
| <b>AR-6</b>  | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall                                      |   |
| <b>AR-7</b>  | Gleichbehandlung im Arbeitsrecht  |   |
| <b>AR-8A</b> | ArbeitnehmerInnenschutz I:<br>Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz   |   |
| <b>AR-8B</b> | ArbeitnehmerInnenschutz II:<br>Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz |   |
| <b>AR-9</b>  | Beendigung des Arbeitsverhältnisses                                       |   |
| <b>AR-10</b> | Arbeitskräfteüberlassung  |   |
| <b>AR-11</b> | Betriebsvereinbarung  |   |
| <b>AR-12</b> | Lohn(Gehalts)exekution  |   |
| <b>AR-13</b> | Berufsausbildung  |   |
| <b>AR-14</b> | Wichtiges aus dem Angestelltenrecht                                       |   |
| <b>AR-15</b> | Betriebspensionsrecht I   |   |
| <b>AR-16</b> | Betriebspensionsrecht II  |   |
| <b>AR-18</b> | Abfertigung neu   |   |
| <b>AR-19</b> | Betriebsrat – Personalvertretung<br>Rechte und Pflichten                  |   |
| <b>AR-21</b> | Atypische Beschäftigung   |   |
| <b>AR-22</b> | Die Behindertenvertrauenspersonen   |   |

| GEWERKSCHAFTSKUNDE |   |  |
|--------------------|---|---|
| <b>GK-1</b>        | Was sind Gewerkschaften?<br>Struktur und Aufbau der österreichischen<br>Gewerkschaftsbewegung |   |
| <b>GK-2</b>        | Geschichte der österreichischen<br>Gewerkschaftsbewegung<br>von den Anfängen bis 1945         |   |
| <b>GK-3</b>        | Die Geschichte der österreichischen<br>Gewerkschaftsbewegung<br>von 1945 bis heute            |   |
| <b>GK-4</b>        | Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB   |   |
| <b>GK-5</b>        | Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress   |   |
| <b>GK-7</b>        | Die Kammern für Arbeiter und Angestellte  |   |
| <b>GK-8</b>        | Die sozialpolitischen Errungenschaften<br>des ÖGB   |   |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

## Warum wird von Gründern oder Gesellschaftern gerade diese Form gewählt?

Jeder **Unternehmer** hat meist die **Wahlfreiheit**, in welcher Rechtsform er eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben möchte. Welche Rechtsform schließlich gewählt wird, hängt von vielerlei Motiven und Faktoren ab. Da die Rechtsform eines Unternehmens oft nicht nur den rechtlichen Rahmen für die unternehmerische Tätigkeit bestimmt, sondern auch **betriebswirtschaftlich, haftungsrechtlich** und **steuerrechtlich** Konsequenzen nach sich zieht, müssen all diese Komponenten abgewogen werden, bevor man sich für eine bestimmte Rechtsform entscheidet. An dieser Stelle sollen die in der Praxis wichtigsten **Entscheidungskriterien** für die Wahl der Rechtsform eines Unternehmens kurz dargestellt werden.

### → Haftung – Risikobegrenzung

Bei Unternehmensgründungen steht oftmals das Kriterium der Haftungsbeschränkung im Vordergrund: Der **Unternehmer will nicht mit seinem gesamten Unternehmens- und Privatvermögen für das Unternehmensrisiko einstehen** (historisch betrachtet bildeten sich ab dem Mittelalter auf diese Weise aus Einzel-Kaufleuten Gesellschaften). Die Haftungsbeschränkung ist vor allem bei jenen Unternehmen von Bedeutung, die ein sehr großes unternehmerisches Risiko mit sich bringen. Eine Beschränkung der zivil- und unternehmensrechtlichen Haftung auf die Höhe der Einlage bieten vor allem die „klassischen“ **Kapitalgesellschaften** AG und GmbH; ebenso eine Beteiligung als **Kommanditist** einer KG oder KEG haftet dieser nur begrenzt mit der Einlage. Hingegen haften z.B. Einzelunternehmer, Gesellschafter einer **GesbR, OHG/OG, OEG**, und **Komplementäre** einer KG auch mit ihrem **Privatvermögen**.

In der Praxis wird neben der Wahl der Rechtsform mit unbeschränkter Haftung zur Begrenzung unternehmerischen Risikos manchmal auch der Weg der „**Betriebsaufspaltung**“ gewählt:

Dabei wird das Unternehmen in eine **Betriebsgesellschaft** und in eine **Besitzgesellschaft** aufgegliedert, wobei das wertvolle Anlagevermögen bei der Be-

sitzgesellschaft verbleibt und der Betriebsgesellschaft verpachtet wird. Die Betriebsgesellschaft, die oft nur mit dem gesellschaftsrechtlichen Mindestkapital ausgestattet ist, trägt dann das unternehmerische Risiko. So führt die Betriebsaufspaltung zu einer **doppelten Haftungsbeschränkung**: Einerseits durch die Wahl einer Rechtsform, die die Haftung auf das gesetzliche Mindestkapital beschränkt, andererseits durch die Abtrennung des Vermögens vom unternehmerischen Risiko.

## → **Kapitalbeschaffung bzw. Kapitalvermehrung**

Das Kapital eines Unternehmens kann einerseits durch die Gesellschafter selbst (**Eigenkapital**) aufgebracht werden, andererseits durch nicht am Unternehmen beteiligte Dritte (Fremdfinanzierung, **Fremdkapital**). Sowohl die Eigenkapital- wie auch die Fremdkapitalbeschaffung hängt unter anderem („allgemeine Bonitätseinschätzung“) auch mit der Rechtsform eines Unternehmens zusammen.

So ist beim **Einzelunternehmen** die Eigenkapitalausstattung auf die Eigenmittel des Unternehmers beschränkt. Die Fremdkapitalaufbringung hängt ebenfalls stark vom Privatvermögen – der Haftungsmasse des Unternehmers – ab.

Bei **Personengesellschaften** ist die Ausweitung der Eigenkapitalbasis in der Praxis oft schwierig: Zum einen sind viele Personengesellschaften Familiengesellschaften, deren Mitglieder einen Ausbau der Eigenkapitalbasis durch Aufnahme neuer – fremder – Gesellschafter ablehnen. Zum anderen besteht auf dem Kapitalmarkt kaum Bereitschaft, einen Gesellschaftsanteil zu erwerben, der die volle Haftung mit dem Privatvermögen für Gesellschaftsschulden nach sich zieht. Als Beteiligungsmöglichkeit mit Beschränkung der Haftung auf die Einlage ist bei Personengesellschaften der Kommanditist einer KG zu nennen.

Bei **Kapitalgesellschaften** kann hingegen eine Vergrößerung der Eigenkapitalbasis durch Aufnahme neuer Gesellschafter relativ leicht vorgenommen werden. Insbesondere kann die Beteiligung bei einer Kapitalgesellschaft als reine Kapitalanlage gesehen werden und erfordert keine Mitwirkung im Unternehmen, nicht zuletzt weil auch die Haftung auf den Geschäftsanteil beschränkt ist.

Besonders vorteilhaft im Hinblick auf Eigenkapitalaufbringung ist die Rechtsform der **Aktiengesellschaft (AG)**. Die Eigenkapitalaufbringung erfolgt durch Ausgabe von Aktien. Ist die AG an der Börse notiert, so hat der Gesellschafter (Aktionär) ein handelbares Wertpapier in Händen, das rasch und unkompliziert über die Börse veräußert werden kann. Zur Ausweitung der Eigenkapitalbasis ist daher die Rechtsform der AG besonders günstig.

Die Fremdfinanzierungsmöglichkeiten von Unternehmen hängen selbstverständlich nicht in erster Linie von der Rechtsform ab, sondern insbesondere von der Liquidität und Ertragskraft des Unternehmens bzw. der Beurteilung dieser Kriterien durch die potenziellen Kreditgeber und von den zur Verfügung stehenden Sicherheiten (Liegschaften etc.).

## → **Steuerrechtliche Motive („Steuroptimierung“)**

Steuerliche Argumente spielen meist eine große Rolle bei der Wahl der Rechtsform eines Unternehmens. Häufig werden steuerliche Gesichtspunkte anderen wirtschaftlichen Entscheidungsgrundlagen allzu sehr vorgezogen, was letztlich für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens auch nachteilig sein kann.

Die Steuerbelastung der verschiedenen Rechtsformen unterscheidet sich einerseits in der Belastung mit verschiedenen **Steuerarten**, andererseits aber auch in den Gestaltungsmöglichkeiten der steuerlichen Tatbestände, die der Unternehmensgründer zur Verfügung hat. Entscheidende Faktoren in der Wahl der Rechtsform sind unter anderem die Höhe der zu erwartenden Reingewinne, die Ausschüttungspolitik und der Wert des Betriebsvermögens. Unterschiede in der Besteuerung bestehen vor allem zwischen Personenunternehmen und Kapitalgesellschaften.

Im besonderen Maße rechtsformabhängig sind die **Ertragssteuern**. Besteuerungsobjekt ist bei den Ertragssteuern der Gewinn. Personenunternehmen unterliegen der Einkommensteuer, Kapitalgesellschaften der Körperschaftsteuer. Bei **Unternehmensumstrukturierungen** wird die Rechtsformwahl außerdem stark von den Tatbeständen des **Umgründungssteuergesetzes** (UmgrStG) beeinflusst. Dieses Gesetz ermöglicht es, Umstrukturierungen ohne Gewinnrealisierung bzw. Besteuerung der stillen Reserven und auch sonst möglichst ohne



Steuerleistungen durchzuführen, es wird daher regelmäßig eine möglichst steuerschonende rechtlichen Umwandlungsmöglichkeit gemäß UmgrStG angestrebt werden (Verschmelzung, Spaltung, Einbringung, Realteilung, etc).

### → **Publizitäts- und Prüfungspflicht**

Die Pflicht zur Veröffentlichung des Jahresabschlusses (Publizitätspflicht) sowie zur Prüfung des Jahresabschlusses durch Wirtschaftsprüfer besteht nur für bestimmte Rechtsformen (abgestuft von der Größe der Kapitalgesellschaft AG und GmbH gemäß § 221UGB i. V. m. § 277 ff. UGB). Einzelunternehmen und Personengesellschaften sind jedenfalls nicht publizitäts- und prüfungspflichtig im Hinblick auf den Jahresabschluss.

Da manche Unternehmer daran interessiert sind, Außenstehenden keinerlei Einblick in geschäftliche Vorgänge des Unternehmens – insbesondere auch in die finanzielle Lage – zu gewähren, und auch eine Prüfung des Jahresabschlusses durch einen Wirtschaftsprüfer ablehnen, wählen sie Rechtsformen, die diese „Nachteile“ nicht aufweisen.

### → **Rechtsformspezifische Kosten**

Abgesehen von der je nach Rechtsform möglicherweise unterschiedlichen Steuerbelastung können auch andere Kosten bei der Wahl der Rechtsform mitentscheidend sein: So entstehen vor allem bei der Gründung von Kapitalgesellschaften **Gründungskosten** wegen der **notariellen Beurkundung** der Gesellschaftsverträge (bzw. Errichtung durch Notariatsakt) und durch die Gründungsprüfung (gutachterliche Überprüfung der Bewertung von Sacheinlagen). Kosten für **Eintragungen** im Firmenbuch und **Veröffentlichungen** im Amtsblatt der Wiener Zeitung treffen grundsätzlich alle einzutragenden Unternehmen.

Sonstige Kosten, die laufend während der Geschäftstätigkeit anfallen und rechtsformabhängig sind, entstehen durch die Publizitäts- und Prüfungspflicht des Jahresabschlusses (Honorar für Abschlussprüfer bzw. Prüfgesellschaft), sowie durch die Errichtung von Aufsichtsräten (vor allem AG, größere GmbHs – siehe S. 66 ff).

# Motive für die Wahl einer bestimmten Rechtsform

## → Geschäftsführung – Einfluss des Eigentümers

Für die Wahl der Rechtsform entscheidend ist auch, ob der Eigentümer des Unternehmens selbst die Geschäfte führen will, oder ob er die Geschäftsführung an einen Dritten übertragen möchte. Bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften wird die Geschäftsführung grundsätzlich durch den/die Eigentümer wahrgenommen. Bei Kapitalgesellschaften kann die Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft sowohl durch den Eigentümer als auch durch dritte Personen (= **Drittorganschaft**) erfolgen. Will der Eigentümer zwar nicht selbst die Geschäfte führen, sich aber maßgeblichen Einfluss auf die Geschäftsführung vorbehalten, so wird er die Rechtsform der GmbH wählen: Hier besteht ein **Weisungsrecht** des Eigentümers (oft ist Haupteigentümer eine AG oder eine GmbH) gegenüber dem Geschäftsführer.

## → Erhaltung eines Unternehmens

Bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften ist der Bestand des Unternehmens sehr stark mit der Person des Eigentümers verknüpft. So kann z.B. das Ausscheiden eines Gesellschafters aus einer Personengesellschaft beträchtliche Schwierigkeiten mit sich bringen: Eine Übertragung der Mitgliedschaft an einer Personengesellschaft an einen anderen kann in der Regel nur mit Zustimmung aller Gesellschafter erfolgen.

Die Übertragung der Mitgliedschaft an Kapitalgesellschaften ist im Regelfall einfacher durchzuführen, und auch das Ausscheiden sämtlicher Mitgesellschafter führt nicht zur Beendigung der Gesellschaft („Einpersonengesellschaft“). Unternehmenskontinuität unabhängig von den jeweiligen Eigentümern wird daher am besten durch die Wahl der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft, v.a. der GmbH, gewährleistet.

## → Arbeitsteilung/Ergänzung der persönlichen Fähigkeiten

Die Ergänzung der persönlichen Fähigkeiten steht vor allem bei der Rechtsform der Personengesellschaft im Vordergrund: Mehrere Personen, die ihre Fähigkeiten in den Geschäftsbetrieb einbringen wollen, schließen sich zu einer Gesellschaft zusammen.

Steht dieses Motiv im Vordergrund, so werden die Rechtsformen der OHG, OG, KG, OEG und KEG (seit 2007 sind Neugründungen nur noch in Form von OG und KG möglich), seltener der GesbR, zur Erreichung dieses Zieles geeignet sein.

### → **Mitbestimmung**

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinteressenvertreter im Unternehmen durch das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 110 ArbVG) unabhängig von der gewählten Rechtsform gewährleistet wird. Mit Ausnahme der Mitbestimmung im Aufsichtsrat sind alle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates rechtsformunabhängig gegeben. Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat kann selbstverständlich nur in jenen Unternehmen greifen, die aufgrund ihrer Rechtsform einen Aufsichtsrat (oder einen aufsichtsratsähnlichen „Beirat“; siehe S. 70) eingerichtet haben.

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat folgender Gesellschaften ist gesetzlich gewährleistet: AG, GmbH, VWAG, Gen ab 40 Arbeitnehmern, Sparkassen, Österreichische Postsparkasse, Privatstiftungen, sowie GmbH & Co. KG mit mehr als 300 Arbeitnehmern (soweit diese Gesellschaften gesetzlich zur Errichtung eines Aufsichtsrates verpflichtet sind oder freiwillig einen Aufsichtsrat eingerichtet haben). Will ein Unternehmer daher die **Mitbestimmung von Arbeitnehmern** in einem Gesellschaftsorgan **unterbinden**, so wird er die von § 110 ArbVG erfassten Gesellschaften meiden und entweder ein Einzelunternehmen, eine Personengesellschaft oder eine kleine GmbH (unter 300 Arbeitnehmer) gründen bzw. durch Aufspaltung oder andere Umstrukturierungsmaßnahmen entstehen lassen.

### → **Besorgung öffentlicher Aufgaben**

Bund, Länder und Gemeinden gliedern immer mehr bisher von diesen Gebietskörperschaften geführte Bereiche in eigenständige Unternehmen aus. Dabei ist zwischen **sondergesetzlichen** Ausgliederungen und solchen, die sich der **privatrechtlichen** Gesellschaftsformen bedienen, zu unterscheiden: Viele Ausgliederungen im öffentlichen Bereich orientieren sich zwar an privatwirtschaftlichen rechtlichen Grundlagen, schaffen aber eigene Gesetze über die

# 3 Motive für die Wahl einer bestimmten Rechtsform

ausgliederten Rechtsträger (z. B. Kärntner Krankenanstalten-Betriebsgesetz) und behalten meist die volle Eigentümerschaft („Organisationsprivatisierung“, aber staatlicher Besitz). Die verstaatlichte Industrie hingegen ist ausschließlich über privatwirtschaftliche Rechtsformen organisiert. AG und GmbH werden bei Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich insbesondere wegen der erleichterten Kapitalaufbringung und der beschränkten Haftung bevorzugt.

# SKRIPTEN ÜBERSICHT

# VOGB

## WIRTSCHAFT

|              |   |
|--------------|---|
| <b>WI-1</b>  | Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften |
| <b>WI-2</b>  | Konjunktur  |
| <b>WI-3</b>  | Wachstum  |
| <b>WI-4</b>  | Einführung in die Betriebswirtschaftslehre                            |
| <b>WI-5</b>  | Beschäftigung und Arbeitsmarkt  |
| <b>WI-6</b>  | Lohnpolitik und Einkommensverteilung                                  |
| <b>WI-9</b>  | Investition   |
| <b>WI-10</b> | Internationaler Handel und Handelspolitik                             |
| <b>WI-12</b> | Steuerpolitik   |
| <b>WI-13</b> | Bilanzanalyse   |
| <b>WI-14</b> | Der Jahresabschluss   |
| <b>WI-16</b> | Standort-, Technologie- und Industriepolitik                          |

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

## POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

|               |   |
|---------------|---|
| <b>PZG-1A</b> | Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945          |
| <b>PZG-1B</b> | Sozialdemokratie seit 1945  |
| <b>PZG-2</b>  | Christliche Soziallehre   |
| <b>PZG-4</b>  | Liberalismus/Neoliberalismus  |
| <b>PZG-6</b>  | Rechtsextremismus   |
| <b>PZG-7</b>  | Faschismus  |
| <b>PZG-8</b>  | Staat und Verfassung  |
| <b>PZG-9</b>  | Finanzmärkte  |
| <b>PZG-10</b> | Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften   |
| <b>PZG-11</b> | Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands |
| <b>PZG-12</b> | Wege in den großen Krieg  |
| <b>PZG-14</b> | Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich  |

## SOZIALE KOMPETENZ

|             |                              |              |                         |
|-------------|------------------------------|--------------|-------------------------|
| <b>SK-1</b> | Grundlagen der Kommunikation | <b>SK-6</b>  | Grundlagen der Beratung |
| <b>SK-2</b> | Frei reden                   | <b>SK-7</b>  | Teamarbeit              |
| <b>SK-3</b> | NLP                          | <b>SK-8</b>  | Führen im Betriebsrat   |
| <b>SK-4</b> | Konfliktmanagement           | <b>SK-9</b>  | Verhandeln              |
| <b>SK-5</b> | Moderation                   | <b>SK-10</b> | Politische Rhetorik     |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

## Personengesellschaften – persönliche Haftung der Gesellschafter

### Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR)

Eine Erwerbsgesellschaft bürgerlichen Rechts entsteht durch einen Vertrag, in dem sich zwei oder mehrere Personen zum gemeinschaftlichen Nutzen zusammenschließen (§§ 1175 ff ABGB; §§ 178-188 UGB). Gesellschafter können sowohl natürliche wie auch juristische Personen sein. Die GesbR hat **keine eigene Rechtspersönlichkeit**, d. h. sie ist als Gesellschaft nicht parteifähig, kann nicht klagen oder geklagt werden. Geschäfts- und parteifähig sind nur ihre Gesellschafter (daher können z.B. Arbeitsverträge nur mit dem jeweiligen, personalaufnehmenden Einzel-Unternehmer oder einer bestimmten GmbH einer Bau-ARGE bestehen). Es gibt keinen Gesellschaftskonkurs. Das der GesbR gewidmete Vermögen steht im Miteigentum der Gesellschafter und bildet ein Sondervermögen, das vom Privatvermögen der Gesellschafter zu trennen ist.

Praktische Bedeutung: Wichtige Anwendungsfälle der GesbR sind vor allem **Arbeitsgemeinschaften** von Bauunternehmen zur Ausführung bestimmter Bauprojekte, Joint-Ventures, Kartelle, Kooperationsverträge und **Zusammenschlüsse von freiberuflich Tätigen** (Rechtsanwälte, Ziviltechniker, Ärzten u.a.). Ebenso **Syndikatsverträge** (= Verträge, in denen die Gesellschafter als Ergänzung zum Gesellschaftsvertrag Vereinbarungen über bestimmte Verhaltensweisen innerhalb der Gesellschaft treffen, vor allem bei der Stimmabgabe).

**Haftung:** Die Gesellschafter einer GesbR haften für Gesellschaftsverbindlichkeiten mit dem **gesamten Gesellschaftsvermögen** und mit ihrem **Privatvermögen** anteilig und **solidarisch** (gesamtschuldnerisch), d.h. jeder einzelne Gesellschafter kann vom Gläubiger (bei Vertragsmangel oder Nichterfüllung) oder Geschädigten (im Fall von Schadenersatz) auf die Gesamtforderungshöhe geklagt werden; im Innenverhältnis kann sich ein zahlender Gesellschafter dann anteilmäßig regressieren (Rückgriffsanspruch gegen die anderen Gesellschafter nach deren Gesellschaftsquote geltend machen).

**Geschäftsführung:** Sofern der Gesellschaftsvertrag nichts anderes regelt, sind **alle Gesellschafter** gemeinsam nach dem Mehrstimmigkeitsprinzip **zur Geschäftsführung berechtigt und verpflichtet**. Nur Arbeitsgesellschafter haben kein Stimmrecht. Für die GesbR gelten generell keine Veröffentlichungspflichten. Sie ist **nicht im Firmenbuch** einzutragen, der Gesellschaftsvertrag kann auch mündlich abgeschlossen werden. Wer die Gesellschaft Dritten gegenüber vertritt, bleibt ebenfalls der Gesellschaft überlassen. Eine **GesBR kann nicht Arbeitgeber sein**, sondern jene Gesellschafterin (evtl eine JP) die einen AN aufgenommen hat, ist AG (das wird aus § 178 UGB abgeleitet). In jüngster Zeit wird in der Rechtswissenschaft aber für GesbR, die ein Unternehmen betreiben, die analoge Anwendung des OG-Rechtes und damit die solidarische Haftung der Gesellschafter einer GesbR behauptet.

Diese mangelnde Publizität der Gesellschaftsverhältnisse ist auch und vor allem für die **Vertretung der Arbeitnehmerinteressen** sehr **problematisch**: Der Gesellschaftsvertrag ist unbekannt, man weiß nie genau, wer tatsächlich berechtigt ist, die Geschäftsführung auszuüben, man hat keine genauen Daten über die finanzielle Lage der Gesellschaft. Aufgrund der großen **Vertrags- und Formfreiheit** der GesbR und der mangelnden Publizität ist die **Informationsbeschaffung** in der GesbR **für Betriebsräte** (einer Gesellschafterin – denn die GesBR ist ja niemals AG, s.o.) **besonders schwierig**. Existiert die GesbR nur als Innengesellschaft, so erfährt der Betriebsrat unter Umständen nie von ihrem Bestehen.

Eine GesBR, welche die Schwellenwerte des § 189 UGB überschreitet (Stand 2017: 700.000 € Umsatzerlöse pro Geschäftsjahr), muss sich **ex lege** (§ 8 Abs 3 UGB) als OG oder KG **ins Firmenbuch** eintragen lassen.

### Offenen Gesellschaft (OG) und OEG

Der OG gehören mindestens zwei Gesellschafter an, die gesamthandschaftlich verbunden sind; **jeder einzelne Gesellschafter haftet für die Gesellschaftsschulden unbeschränkt**. Die OG ist im UGB in den §§ 105 ff geregelt und es

gelten im Wesentlichen dieselben Bestimmungen wie für die „alte“ OHG. Die OG ist rechtsfähig und kann jeden gesetzlich (z.B. gewerberechtlich) erlaubten Zweck ausüben. Gesellschafter der OG können sowohl natürliche Personen als auch juristische Personen sein. Das Vermögen der OG steht im **Gesamthand-eigentum** der Gesellschafter, d. h. die Gesellschafter können nicht anteilmäßig darüber verfügen (dies ist aber gesellschaftsvertrags-dispositiv, siehe § 124 UGB).

Die **OG entsteht mit der Eintragung ins Firmenbuch** und kann für die Ausübung jeder erlaubten Tätigkeit gegründet werden. Die OG steht somit auch den Vertretern der freien Berufe (Ärzte, Rechtsanwälte, Ziviltechniker, etc.), in der Land- und Forstwirtschaft und für Kleingewerbetreibende unter 700.000 Jahresumsatz offen, weshalb die Erwerbsgesellschaften (OEG und KEG) überflüssig werden. Allerdings besteht für die bereits existierenden OHGs, OEGs und KEGs keine Umbenennungsverpflichtung. Die Rechtsform der OG (früher OHG) ist in Österreich **vor allem in mittelständischen Familienunternehmen** (Handwerke etc) verbreitet. Die OG ist beispielsweise dann eine geeignete Rechtsform, wenn alle Gesellschafter im Unternehmen führend mitarbeiten wollen.

Die **Rechtspersönlichkeit** der OG ist seit der HGB-Novelle nicht mehr strittig; als „vollwertige JP“ wird sie aber nach wie vor nicht angesehen. Die OG ist rechtsfähig und kann unter ihrer Firma Rechte erwerben, Verbindlichkeiten eingehen, klagen und geklagt werden. Es gibt auch einen Gesellschaftskonkurs. Gegenüber juristischen Personen besteht ein Unterschied u.a. darin, dass der Haftungsfonds des Unternehmens um das Privatvermögen der persönlich haftenden Gesellschafter erhöht wird.

**Haftung:** Die Gesellschafter der OG haften **grundsätzlich unbeschränkt** für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Jeder einzelne Gesellschafter haftet unmittelbar und **solidarisch**, d. h. jeder Gesellschafter kann für die ganze Schuld vom Gläubiger in Anspruch genommen werden. Der Gläubiger hat die Wahl, ob er die Gesellschaft allein oder alle Gesellschafter oder einzelne Gesellschafter in Anspruch nimmt. Die Haftung erstreckt sich auf **alle Gesellschaftsschulden**, die bis zum Ausscheiden des Gesellschafters entstanden sind (z.B. auch für Betriebspensions- und Abfertigungsanwartschaften).



**Geschäftsführung und Vertretung:** Nach dem Gesetz ist jeder Gesellschafter der OG im laufenden Geschäft zur Geschäftsführung berechtigt (Einzelgeschäftsführung). Gesellschaftsvertraglich kann aber auch anderes vereinbart werden, z.B. dass nur alle Gesellschafter gemeinsam die Geschäfte zu führen haben oder auch dass – mit Zustimmung aller Gesellschafter – die Geschäftsführung an Dritte übertragen wird. Auch in diesem Falle bleibt aber die **oberste Entscheidung bei den Gesellschaftern**, da der Dritte keine gesellschaftsrechtliche Stellung hat, sondern nur Beauftragter ist, dem die Geschäftsführungsbefugnis wieder entzogen werden kann. Üblicherweise wird Geschäftsführungs- und Vertretungsmacht vor allem durch Prokura-Erteilung an Dritte übertragen.

**Kontrolle:** Es gibt **kein eigenständiges Kontrollorgan**, da grundsätzlich die Gesellschafter selbst die Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft übernehmen. Eine Kontrolle der Geschäftsführung erfolgt demnach nur gegenseitig durch die Gesellschafter selbst.

**Veröffentlichungspflichten:** Die OG ist in das **Firmenbuch** einzutragen, erst dann entsteht sie rechtswirksam und erlangt Rechtsfähigkeit (konstitutive Eintragungswirkung). Eine Veröffentlichung des **Jahresabschlusses** ist nicht vorgesehen. Aus dem Firmenbuch kann man unter anderem folgende Informationen über eine OG erhalten: Sitz des Unternehmens, allfällige Zweigniederlassungen, die Namen der vertretungsbefugten Personen, Prokuristen, sowie allfälliger nicht-vertretungsbefugter, persönlich haftender Gesellschafter. Der **Gesellschaftsvertrag** ist wie bei der GesBR **formfrei** (nicht Schriftform gebunden; keine Notariatsaktpflicht) und muss nicht beim Firmenbuch (Urkundensammlung) eingereicht werden, was die Informationsbeschaffung erschwert.

Die seit dem Gesetz über eingetragene Erwerbsgesellschaften (ab 1991) für Freiberufler und „Minderkaufleute“ ermöglichten **OEG** gehen seit 2007 im Recht der OG auf (sie gelten als OG), dürfen den alten Rechtsformzusatz aber weiter führen.

## Kommanditgesellschaft (KG) und KEG

Die KG ist ebenso wie die OG eine Personengesellschaft. Grundsätzlich gelten dieselben Vorschriften wie für die OG, mit dem wesentlichen Unterschied, dass in der KG **neben den persönlich haftenden Gesellschaftern (Komplementäre) auch Gesellschafter, deren Haftung auf die Vermögenseinlage beschränkt ist (Kommanditisten)**, beteiligt sind [Eselsbrücke: der Komplementär haftet komplett]. Sie ist, von der Besonderheit der Kommanditisten-Haftungsbeschränkung abgesehen, an die OG rechtlich angeglichen (§ 161 UGB). Die KG ist so wie die OG rechtsfähig und kann für jeden erlaubten Zweck einschließlich freiberuflicher und land- und forstwirtschaftlicher Tätigkeit gegründet werden. Ein Gesellschafter haftet aber jedenfalls unbeschränkt persönlich für die Schulden der KG. Gesellschafter einer KG können neben physischen Personen auch juristische Personen und Personenhandelsgesellschaften sein. Der Anwendungsbereich der KG ist ähnlich wie jener der OG, jedoch ermöglicht die Rechtsform der KG eine „kapitalistische“ Beteiligung als Gesellschafter an einer Personenhandelsgesellschaft, ohne die weit reichende Konsequenz einer unbeschränkten persönlichen Haftung. Wie bereits dargestellt, gibt es fast dreimal so viele KG wie OG. Eine häufige Sonderform der KG ist die **GmbH & CoKG** „im engeren Sinn“ (siehe Seite 51).

**Geschäftsführung und Vertretung:** Geschäftsführung und Vertretung obliegen grundsätzlich den **Komplementären**. Außergewöhnliche Geschäfte jenseits des „gewöhnlichen Geschäftsbetriebs“ bedürfen zusätzlich der Zustimmung aller Kommanditisten. Durch Vertrag könnte jedoch die Geschäftsführung innerhalb der Gesellschaft an Kommanditisten übertragen werden (§ 163 UGB – hier zeigt sich wieder, dass ein **Blick in den Gesellschaftsvertrag bzw. ins Firmenbuch meist unerlässlich** ist). Es können Kommanditisten aber auch zu bloßen Handlungsbevollmächtigten oder Prokuristen bestellt werden.

**Kontrolle:** Auch in der KG ist **kein eigenständiges Kontrollorgan** vorgesehen, da – zumindest in bezug auf die Vollhaftung der Gesellschafter – auch hier das Prinzip der Selbstorganschaft gilt. Allerdings stehen – wie auch bei der OG – den Gesellschaftern untereinander Kontrollrechte zu, insbesondere bedürfen außer-

gewöhnliche Geschäfte der Zustimmung aller Kommanditisten (kann vertraglich aber eingeschränkt oder ausgeschlossen werden).

**Veröffentlichungspflichten:** Die KG ist in das **Firmenbuch** einzutragen, erst dann entsteht sie rechtswirksam und erlangt Rechtsfähigkeit (konstitutive Eintragungswirkung). Neben den für die OG einzutragenden Tatbeständen sind zusätzlich die Namen der Kommanditisten sowie die Höhe deren Vermögenseinlagen einzutragen – jedoch nicht (im Gegensatz zu Kapitalgesellschaften), ob und wieviel tatsächlich an Einlage geleistet wurde. **Jahresabschlüsse** von KG werden nicht veröffentlicht.

Die seit dem Gesetz über eingetragene Erwerbsgesellschaften (ab 1991) für Freiberufler und „Minderkaufleute“ ermöglichten **KEG** gehen seit 2007 im Recht der KG auf (sie gelten als KG), dürfen den alten Rechtsformzusatz aber weiter führen.

## GmbH & Co KG und (selten) AG & Co KG

Die GmbH & Co KG (sehr selten anzutreffen ist die Variante AG & Co KG) ist eine atypische Gesellschaftsform, die vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Diese Verbindung zweier Rechtsformen – der GmbH und der KG – wurde und wird vor allem zur Umgehung der steuerlichen Doppelbelastung von Kapitalgesellschaften (Körperschaftsteuer, Einkommensteuer) gewählt: Es werden die **Vorteile der Personengesellschaft** (keine Körperschaftsteuer) **mit den Vorteilen der GmbH** (nur beschränkte Haftung der Gesellschafter) **verbunden**, indem der einzige Komplementär (Vollhafter) der KG eine GmbH ist. Wie oben erwähnt kann ja Gesellschafterin einer Personengesellschaft (aber auch von Kapitalgesellschaften) sowohl eine natürliche wie auch eine juristische Person sein.

Die **Geschäftsführung und Vertretung** der GmbH & Co KG („im engeren Sinn“) obliegt in aller Regel der Komplementärin „GmbH“ und damit deren Geschäftsführern (anders könnte es nur bei einer „**GmbH & Co KG im weiteren Sinn**“ sein, wo neben der GmbH noch andere, natürliche Personen Komplementäre sind, was **praktisch selten** vorkommt).

Die **Bedeutung** der GmbH & Co KG im Wirtschaftsleben ist **rückläufig**, da die steuerrechtlichen Vorteile (Wegfall der Körperschaftssteuer) durch zahlreiche Steuerrechtsnovellen (insbes. „Gruppenbesteuerung“ seit 2005) insofern abgeschwächt wurden, als Kapitalgesellschaften im Bereich der Körperschaftssteuer nicht mehr nachteilig behandelt werden und Gewinne mit Verlusten innerhalb einer Unternehmensgruppe (Konzern) kompensiert werden können. Eine gewisse Bedeutung besteht in Gestalt der Publikums-KG (auch **Abschreibungs-KG** genannt): Es gibt eine große Zahl von Kommanditisten, die sich nur als Anlagegesellschafter zur **Risikofinanzierung** von Projekten beteiligen. Sie haben nur steuerliche Abschreibungsinteressen und stehen einem Kapital-Gesellschafter wohl näher als einem (im Regelfall persönlich engagierten) Personengesellschafter.

**Mitbestimmung:** Wenn die Zahl der AN der (im Regelfall) Alleinkomplementärin GmbH und der KG zusammengerechnet 300 übersteigt, dann besteht gemäß § 29 GmbHG **Aufsichtsratspflicht** und der BR bzw. ZBR ist entsendungsberechtigt. Bsp: Die Gesellschafterin GmbH hat 2 ArbeitnehmerInnen, die KG hat 299 ArbeitnehmerInnen (siehe Gagawczuk u.a., Der Aufsichtsrat [2011], S. 59).

## Genossenschaft (Gen)

Genossenschaften werden definiert als **Körperschaften „von nicht geschlossener Mitgliederzahl, die im Wesentlichen der Förderung des Erwerbs oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dienen“** (§ 1 GenG). Die Genossenschaft (Gen) zielt somit nicht auf erwerbswirtschaftlichen Gewinn, sondern auf die **Förderung** ihrer Mitglieder (v.a. wirtschaftliche Unterstützung, z.B. Erleichterungen durch gemeinsamen Rohstoffeinkauf, Verbilligung von Baukosten). Sie hat, im Gegensatz zu GmbH und AG, kein starres, gesetzlich vorgeschriebenes Grundkapital. In den Statuten kann die Mitgliedschaft zur Gen auf einen **bestimmten Personenkreis** eingeschränkt werden (z.B. Landwirtschaftsgenossenschaften).

Genossenschaften haben **eigene Rechtspersönlichkeit**, die unabhängig vom Mitgliederwechsel besteht. Die Genossenschaft hat teils personalistische, teils

kapitalistische Elemente ; im Wirtschaftsleben steht sie den Kapitalgesellschaften jedoch weitaus näher als den Personengesellschaften. In der österreichischen Wirtschaft sind Genossenschaften vor allem im Bereich der **Landwirtschaft** (z. B. Raiffeisen), im **Kreditsektor** (z.B. Volksbanken) und bei **gemeinnützigen Bauvereinigungen** anzutreffen. Genossenschaften sind durchaus ein großer **Wirtschafts- und Machtfaktor** in Österreich. Durch die straffe Verbandsorganisation im Genossenschaftswesen wird die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt, die Genossenschaften werden kommerzialisiert.

**Haftung:** Im Hinblick auf die Haftung der Genossenschafter für Schulden der Genossenschaft können **drei Arten von Genossenschaften** unterschieden werden:

- » Gen mit **unbeschränkter Haftung**,
- » Gen mit **beschränkter Haftung** (in der Regel doppelter Geschäftsanteil),
- » Gen mit **Geschäftsanteilshaftung** (Konsumvereine).

In der Praxis kommen überwiegend Genossenschaften mit beschränkter Haftung vor, weil die weitergehende Haftungsbeschränkung der Genossenschaften mit Geschäftsanteilshaftung nur für jene Konsumvereine zulässig ist, die ihre gesamte Tätigkeit ausschließlich auf ihre Mitglieder beschränken.

**Geschäftsführung und Vertretung:** Gen sind **juristische Personen mit personalistischen Elementen**. Zum einen existiert die Genossenschaft als Rechtsperson unabhängig von ihren Mitgliedern, und die unternehmerische Tätigkeit erfolgt durch **Organe** (Vorstand, Aufsichtsrat, Generalversammlung). Zum anderen müssen aber alle Organe durch Genossenschafter besetzt werden („eingeschränkte Drittorganschaft“). Zur Geschäftsführung und Vertretung der Gen ist der **Vorstand** berufen. Dieser wird je nach Statut von der Generalversammlung (Regelfall) oder dem Aufsichtsrat gewählt. Der Vorstand hat die Weisungen der Generalversammlung zu befolgen.

**Kontrolle:** Die Überwachung der Geschäftsführung erfolgt einerseits durch die **Generalversammlung**, das höchste Organ der Genossenschaft. Die Generalversammlung kann auch bindende Weisungen an den Vorstand erteilen (ähnlich der GmbH). Zum anderen wird der Vorstand durch den **Aufsichtsrat** kontrolliert, der

jedenfalls dann einzurichten ist, wenn die Gen dauernd mindestens 40 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. In den §§ 24 bis 24e GenG ist das **Aufsichtsorgan ähnlich geregelt wie im GmbHG**; allerdings ist der Aufsichtsrat einer kleinen Gen (unter 40 AN) im Gegensatz zum freiwilligen Aufsichtsrat der GmbH nicht mitbestimmt.

Das Rechnungswesen von Gen wird im Rahmen der gesetzlichen Revision durch einen **Revisionsverband** kontrolliert (GenossenschaftsrevisionsG 1997). Der **Rechnungsabschluss** der Gen muss in der Generalversammlung bekannt gemacht und dem Aufsichtsrat vorgelegt werden.

**Veröffentlichungspflichten:** Genossenschaften sind ins **Firmenbuch** einzutragen, wodurch grundlegende Informationen z.B. über Sitz, vertretungsbefugte Personen, Höhe des Geschäftsanteils, Art der Haftung der Genossenschafter öffentlich zugänglich sind. Mittelgroße und große Genossenschaften (siehe § 221 HGB; § 22 Abs. 6 GenG) müssen auch den Jahresabschluss beim Firmenbuchgericht hinterlegen und somit veröffentlichen, wobei für mittelgroße Genossenschaften gewisse Erleichterungen vorgesehen sind.

## Verein

§ 1 Abs 1 Vereinsgesetz 2002 (VerG) definiert den Verein als „...**ein freiwilliger, auf Dauer angelegter, aufgrund von Statuten organisierter Zusammenschluss mindestens zweier Personen zur Verfolgung eines bestimmten gemeinsamen, ideellen Zwecks. Der Verein genießt Rechtspersönlichkeit.**“ Daneben gibt es noch einige wenige gewinnorientierte „Wirtschaftsvereine“ nach dem Vereinspatent 1852. Es werden aber immer mehr ideelle Vereine auch wirtschaftlich tätig und führen Unternehmen und Betriebe, allerdings mit einem letztlich ideellen Endzweck (z.B. Rotes Kreuz, ÖAMTC und ARBÖ, Alpenverein, Industriellenvereinigung). **Als Arbeitgeber-Rechtsform** hat der Verein große Bedeutung in **folgenden Branchen und Lebensbereichen:** Soziale Dienstleistungen, Gesundheit/Wellness, Kunst und Kulturmarketing, Wissenschaft und Forschung, Bildung, Religion, Politik, Interessenvertretung und Lobbying, Sport und Freizeit, Förderorganisationen (z.B. Wohltätigkeitsorganisationen, Studenten- oder Jugendverbindungen). Der BAGS- und der BABE-Kollektivvertrag (für

Gesundheits- und Sozialberufe bzw. für Erwachsenenbildungs-Institutionen) sind Zeichen der steigenden Relevanz des Vereins in der Dienstleistungsgesellschaft. Sind mehrere Vereine unter einem „Dach“ zusammengefasst, ist es üblich, diese übergeordnete Organisation (meist selbst ein Verein) als **„Verband“** oder „Dachverband“ zu bezeichnen.

Der ideelle Verein darf nicht auf Gewinn ausgerichtet sein, was aber nicht ausschließt, dass einzelne Mitglieder von Vereinsorganen – v.a. Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder – hohe Gehälter beziehen. Auch dürfen nach der Rechtsprechung des VfGH **den Vereinsmitgliedern wirtschaftlich werthafte Vereinsleistungen** angeboten werden.

Der Verein **entsteht als JP** am Tag nach unbeeinpruchtem Ablauf der vierwöchigen Frist, binnen der die Vereinsbehörde (in größeren Städten meist die Bundespolizeidirektion, sonst die Bezirkshauptmannschaft) die von den „Proponenten“ – diese können natürliche oder juristische Personen sein – schriftlich angezeigten Statuten auf ihre Gesetzeskonformität geprüft hat. Die bloße Anzeige bzw. Anmeldung („Anmeldesystem) genügt also bei Gesetzeskonformität (nur auf Verlangen wird ein Bescheid ausgestellt) und sodann darf der Verein seine Tätigkeit aufnehmen. Beim Bundesministerium für Inneres (BMI) ist ein **zentrales Vereinsregister (ZVR)** eingerichtet; jeder Verein muss im Schriftwechsel und bei Veröffentlichungen seine ZVR-Zahl angeben. Für interne Streitigkeiten hat der Verein eine Schlichtungsstelle zu benennen. Jeder kann seit dem 1. Januar 2006 gebührenfrei über das Internet im Zentralen Vereinsregister nach Vereinen mit einem bestimmten Namen oder der Vereinsregisterzahl suchen. Nach der Bundesabgabenordnung wird unter engen Voraussetzungen von der Finanzbehörde Gemeinnützigkeit, Mildtätigkeit oder kirchliche Zwecke zugestanden, was bestimmte Begünstigungen, wie beispielsweise steuermildernde Spenden zur Folge hat.

**Haftung:** Nach dem **Trennungsgrundsatz** sind – anders als bei der Genossenschaft – die Rechtssphären des Vereins und die seiner Organwalter bzw. Organmitglieder (Obmann/Obfrau bzw. PräsidentIn; GF, Vorstandsmitglieder, etc) und Mitglieder streng auseinander zu halten. § 23 VerG bestimmt lapidar: **„Für**

**Verbindlichkeiten des Vereins haftet der Verein mit seinem Vermögen. Organwalter und Vereinsmitglieder haften persönlich nur dann, wenn sich dies aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund persönlicher rechtsgeschäftlicher [idR vertraglicher] Verpflichtung ergibt.“**

**Geschäftsführung und Vertretung:** Jeder Verein muss zumindest drei Organe aufweisen: Eine Mitgliederversammlung (oft Haupt- oder Generalversammlung genannt; Vorsitzende/r dieses Organs ist oft die/der sogenannte „Obmann/Obfrau“), ein Leitungsorgan (das sich häufig gemäß Statuten in Vorstand und Geschäftsführung aufspaltet) und mindestens 2 Rechnungsprüfer. Die Kompetenzen dieser Organe, die Zeichnungsberechtigungen usw. können höchst unterschiedlich geregelt sein (vgl. § 3 Abs 2 Z 7 VerG); wer welche Geschäftsführungs- und Vertretungskompetenzen hat, ist v.a. aus den Statuten ersichtlich. Weil die Privatautonomie der Gründer bzw. anschließender Mitgliederversammlungen aufgrund der geringen Vorgaben des VerG sehr weit geht, ist es für AN und BR eines Vereins von wesentlicher Bedeutung, die aktuellen Statuten zu kennen.

Zahlreiche Vereine beziehen einen wesentlichen Teil ihrer Einnahmen aus **Subventionen** bzw. (öffentlichen) Förderungen, weshalb die Rechtsgrundlagen dieser Förderungen und die Qualität der Kontrolle ihrer **rechtmäßigen, wirtschaftlichen und zweckmäßigen Verwendung** (§ 3 Abs 2 Z 3 und Z 4 VerG muss der **Vereinszweck** und die **Finanzmittelaufbringung** in den Statuten enthalten sein) auch für die Sicherheit der Arbeitsplätze Bedeutung hat.

**Kontrolle und Rechnungslegung:** Neben den erwähnten Rechnungsprüfern ist manchmal eine Kontrolle durch den/die SubventionsgeberIn oder eine öffentlich-rechtliche Kontrollinstanz des Fördergebers gesetzlich vorgesehen (z.B. Rechnungshof; Kontrollamt der Stadt Wien o.ä.). Einen **Aufsichtsrat**, der von der Mitgliederversammlung beschickt wird, muss der Verein dann haben, wenn die Statuten dies vorsehen; auch hierauf haben dominante Fördergeber mitunter Einfluss. Beschäftigt der Verein zwei Jahre lang im Durchschnitt **mehr als 300 AN**, dann gilt wie bei der GmbH, der Gen usw. die **Drittelbeteiligung** durch vom BR oder ZBR entsandte AN-VertreterInnen (§ 5 Abs 4 VerG). Die **Aufgaben des Aufsichtsorgans** sowie die Rechte und Pflichten der Aufsichts-



ratsmitglieder richten sich in erster Linie nach den **Vereinsstatuten**. Gewisse **Mindest-Überwachungskompetenzen gegenüber der Geschäftsführung** (dem oder den Leitungsorgan/en) müssen aber nach herrschender Lehre unabhängig von einer statutarischen Festlegung gegeben sein: Entgegennahme und Prüfung von Berichten der Geschäftsführung; Einberufung außerordentlicher Mitgliederversammlung bei gravierenden (finanziellen) Vorkommnissen; Prüfung geplanter außerordentlicher Geschäftsführungsmaßnahmen; u.ä.

**Rechnungswesen und Veröffentlichung:** Große Vereine (mehr als 1 Mio € Einnahmen bzw. Ausgaben) sind zur Aufstellung von Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung (einfacher Jahresabschluss) verpflichtet. Bei Publikums-spenden von mehr als 1 Mio. € oder Einnahmen bzw. Ausgaben von mehr als 3 Mio € ist der **erweiterte Jahresabschluss** mit „Anhang“ (Erläuterungen und Angaben zur Bilanz: §§ 236 ff UGB) von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer zu prüfen (daher **„Spendenvereine“** ab 1 Mio). Sonderregelungen gibt es für Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und Sparkassenvereine – die Sparkassen selbst sind allerdings keine Vereine, sondern Anstalten. **Veröffentlichungspflichten** (Firmenbuch-Eintragungen und –Hinterlegungen) wie bei Genossenschaften oder Kapitalgesellschaften **bestehen nicht**; der Gesetzgeber vertraut auf die Selbstkontrolle der Vereine.

## Privatstiftung

Eine Privatstiftung ist **„ein Rechtsträger, dem vom Stifter ein Vermögen gewidmet ist, um durch dessen Nutzung, Verwaltung und Verwertung der Erfüllung eines erlaubten, vom Stifter bestimmten Zwecks zu dienen; sie genießt Rechtspersönlichkeit und muss ihren Sitz im Inland haben.“** (§ 1 Abs 1 PSG). Mit dem Privatstiftungsgesetz (PSG), das am 1.9.1993 in Kraft getreten ist, wurde in Österreich erstmals gesetzlich ermöglicht, eine Stiftung zu anderen als gemeinnützigen oder mildtätigen Zwecken zu errichten. Ziel dieses Gesetzes war es, den **Abfluss von Vermögen an Stiftungen im Ausland** – insbesondere in Liechtenstein und der Schweiz – zu verhindern.

# 4 Personengesellschaften und andere Unternehmensformen

Aus diesem Grund wurden Privatstiftungen hinsichtlich der Zuflüsse und Ausschüttungen vom Gesetzgeber auch besonders **steuerbegünstigt** (diese Begünstigungen wurden in den letzten Jahren aber wieder reduziert). Die Privatstiftung darf keine gewerbsmäßigen Tätigkeiten außer bloßen Nebentätigkeiten ausüben, darf keine Geschäftsführung einer Handelsgesellschaft übernehmen und auch nicht persönlich haftender Gesellschafter einer Personengesellschaft oder einer eingetragenen Erwerbsgesellschaft sein. Grundsätzlich eignet sich die Privatstiftung für **vielfältige Zwecksetzungen** (z.B. Vermögensverwaltung, gemeinnützige Zwecke, Mitarbeiterbeteiligungen, Konzernholding).

**Haftung:** Die Privatstiftung ist eine **eigentümerlose, mit Rechtspersönlichkeit ausgestattete Vermögensmasse**; sie „gehört sich selbst“. Bei Gründung muss das Stiftungsvermögen mindestens 70.000 Euro betragen. Dieser Wert ist aber nicht als fixes „Grundkapital“ gedacht, sondern kann vollständig aufgebraucht werden. Gläubigern der Privatstiftung haftet grundsätzlich nur das Stiftungsvermögen. Der Stiftungsvorstand ist verpflichtet, Leistungen an Begünstigte nur soweit zu erbringen, als dadurch Gläubigeransprüche nicht geschmälert oder gefährdet werden.

**Geschäftsführung und Vertretung:** Der **Stiftungsvorstand** verwaltet und vertritt die Privatstiftung und sorgt für die Erfüllung des Stiftungszwecks. Er muss aus mindestens drei Mitgliedern bestehen, wobei zwei Mitglieder ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben müssen. Ein durch die Privatstiftung Begünstigter, dessen Ehegatte sowie Personen, die mit dem Begünstigten in gerader Linie oder bis zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt sind sowie juristische Personen können nicht Mitglieder des Stiftungsvorstands sein. Die Mitglieder des Stiftungsvorstandes haften der Privatstiftung für den aus einer schuldhaften Pflichtverletzung entstandenen Schaden.

**Kontrolle:** Die Kontrolle wird in der Privatstiftung einerseits maßgeblich durch das **Gericht** wahrgenommen, das umfassende Kompetenzen unter anderem hinsichtlich der Bestellung von Mitgliedern von Stiftungsorganen oder etwa bezüglich der Anordnung einer Sonderprüfung hat. Ein **Aufsichtsrat** ist zwingend vorgeschrieben, wenn die Anzahl der ArbeitnehmerInnen der Privatstiftung 300 übersteigt oder die Privatstiftung als Holding von Gesellschaften bzw. Genos-

senschaften mit insgesamt mehr als 300 Arbeitnehmern tätig ist und sich ihre Tätigkeit nicht nur auf die Verwaltung von Unternehmensanteilen beschränkt (§ 22 PSG). Da § 110 ArbVG für Privatstiftungen sinngemäß wie für GmbH zur Anwendung gelangt, ist die **Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat**, auch wenn dieser freiwillig (in der Stiftungserklärung) eingerichtet wird, **gesichert**. Die allgemeinen Mitwirkungsrechte gemäß ArbVG stehen in diesem Fall auch Betriebsräten in Privatstiftungen in vollem Umfang zu.

**Rechnungslegung, Veröffentlichung:** Die Privatstiftung ist ins **Firmenbuch** einzutragen. Für die Rechnungslegung und Abschlussprüfung gelten die allgemeinen Grundsätze des UGB inklusive der Bestimmungen über den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht. Wie beim Verein bestehen keine Veröffentlichungspflichten.

## Europäische Genossenschaft (SCE), Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV) und Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Diese drei „unionsrechtlichen“ Rechtsformen wurden 1995 (EWIV-Ausführungsgesetz) bzw. 2004/2006 (SE Gesetz 2004, SCE Gesetz 2006) in das österreichische Gesellschaftsrecht übernommen („inkorporiert“). Bestimmend sind also die einschlägigen **Verordnungen und Richtlinien der EU**.

Während die EWIV eine Art Genossenschaft bzw. ARGE (Arbeitsgemeinschaft; Joint Venture) mit personengesellschaftlichen Elementen ist, handelt es sich bei der SCE (Societas Cooperativa Europaea) um eine echte supranationale Genossenschaft. Die SE ist der Aktiengesellschaft gleich zu halten, kann aber als duales oder monistisches System strukturiert sein (s. unten).

Die Grundlagen der **Mitbestimmung** sind bei allen drei „europäischen Gesellschaftsformen“ jener der europäischen Aktiengesellschaft nachgebildet: Die §§ 208 bis 257 ArbVG regeln gemäß dem „Vorher-Nachher-Prinzip“, dass die Mitbestimmungsqualität im Aufsichtsorgan nicht unter das innerstaatliche

Niveau sinken darf. **Nähere Ausführungen zur Mitbestimmung in diesen supranationalen Gesellschaftsformen finden sich im Skriptum WRM 06.**

Die **EWIV** ist also eine europäische Gesellschaftsform und dient der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Unternehmen. Sie soll die wirtschaftliche Tätigkeit ihrer Mitglieder erleichtern und entwickeln und hat nicht den Zweck, Gewinn für sich selbst zu erzielen. Die EWIV darf **nur Hilfstätigkeiten für die Unternehmen** ausüben. Sie darf daher keine Konzernleitungsfunktion für ihre Mitglieder übernehmen, insbesondere keine Anteile an Mitgliedsunternehmen halten. Aufgrund der Beschränkung der möglichen Aktivitäten einer EWIV auf Hilfstätigkeiten ist nicht zu erwarten, dass diese Gesellschaftsform besonders große Bedeutung in Österreich erlangen wird (30 in das österreichische Firmenbuch eingetragen; Stand 2009).

Voraussetzung für die Gründung einer **Europäischen Aktiengesellschaft** (Societas Europaea – **SE**) ist die so genannte Zwischenstaatlichkeit, was bedeutet, dass die beteiligten Unternehmen (mindestens 2) in mehr als einem EU-Land tätig sind. Als Gründungsformen sind zulässig: **Verschmelzung** von zwei oder mehreren AGs aus mindestens zwei Mitgliedstaaten, **SE-Holding-Gründung**, **SE-Tochtergründung** und **Umwandlung** einer nationalen AG in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE). Das Mindestgrundkapital einer Europäischen Aktiengesellschaft beträgt € 120.000.

Für die Führung und **Organisationsstruktur** einer Europäischen Aktiengesellschaft können die Gründer zwischen dem uns bekannten **dualen Organisationsmodell (Aufsichtsrat /Vorstand) und dem monistischen System („Boardsystem“)** wählen, in dem Kontrolle und Führung der Gesellschaft in einem einzigen Verwaltungsorgan, dem so genannten Verwaltungsrat zusammengeführt ist. In Österreich hat der Verwaltungsrat einer Europäischen AG geschäftsführende Direktoren zu bestellen, die im Regelfall nicht so selbstständig agieren können wie ein Vorstand in einer Aktiengesellschaft.

Die **Mitbestimmung** der Arbeitnehmer in einer Europäischen Aktiengesellschaft beruht im Wesentlichen auf ein **Verhandlungsmodell** (ähnlich wie beim EBR), das nach dem „**Vorher-Nachher-Prinzip**“ aufgebaut ist. Ziel ist es, dass sich

Unternehmensführung und Arbeitnehmervertretung auf ein Modell der Mitbestimmung einigen, wobei im Falle der Nichteinigung als Auffangregelung das Mitbestimmungsmodell jener beteiligten Gesellschaft mit dem höchsten Mitbestimmungsniveau zur Anwendung kommt. Eine Minderung bestehender Mitbestimmungsrechte ist nur in Ausnahmefällen möglich. Wichtig ist weiters der Umstand, dass eine SE erst dann in das Firmenbuch eingetragen werden kann, wenn entweder eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen worden ist oder die Anwendung der Auffangregeln zur Anwendung kommen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund EGB und sein Forschungsinstitut ETUI bieten aktuelle Informationen und Tipps zur SE-Mitbestimmung auf folgender Website an: <http://de.worker-participation.eu>

Das österreichische Gesellschaftsrecht kennt drei Typen von Kapitalgesellschaften: **AG, GmbH** und **SE**. Mitunter wird auch noch der **große Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit** dazu gezählt. Weil aber der Betrieb eines inländischen Unternehmens unter ausländischer Rechtsträgerschaft uU zulässig ist (siehe Kapitel 1.2.), sind hierzulande vereinzelt auch weitere, **EU-rechtlich anerkannte Formen** von Kapitalgesellschaften anzutreffen. De facto können weiters die Kombinationsformen **GmbH & Co KG** und **AG & Co KG** als „versteckte Kapitalgesellschaften“ bezeichnet werden, weil ja Haupt- oder Alleingesellschafterin der Personengesellschaft (KG) eine Kapitalgesellschaft ist (siehe 4.4).

Der **strukturelle Aufbau von Kapitalgesellschaften** und die **Kompetenzen ihrer 3 bzw. 4 Organe** (Haupt- bzw. Generalversammlung/Geschäftsführungsorgan/Aufsichtsrat/evtl. Abschlussprüfer) werden im **Skriptum WRM 2** (Helmut Gahleitner) näher dargestellt. In diesem Skript finden sich außerdem Informationen zum **Corporate Governance Kodex** (CGK), der seit 2002 als „Verhaltensstandard“ eine gewisse Bedeutung erlangt hat.

Das **Wesen von Kapitalgesellschaften** wurde schon unter 1.1 grundsätzlich dargestellt: Die Kapitalgesellschaft gehört nicht den Gesellschaftern sondern sich selbst; die Gesellschafter haften nur mit ihrer Einlage auf das Grund- bzw. Stammkapital. Kapitalgesellschaften zeichnen sich durch folgende gemeinsame **Merkmale** aus:

- » Eigenschaft als juristische Person mit Rechtsfähigkeit, Parteifähigkeit; Bestand der Kapitalgesellschaft ist unabhängig von ihren Mitgliedern; Deliktsfähigkeit nach VerbandsverantwortlichkeitsG (§. 1.3);
- » mehrteiliger Gründungsvorgang (Abschluss des Gesellschaftsvertrags, Feststellung der Satzung durch notarielle Beurkundung, Eintragung in das Firmenbuch);
- » Kapitalaufbringungs- und Erhaltungsvorschriften für das Stamm- oder Grundkapital
- » Vertretung und Geschäftsführung auch durch Nichtgesellschafter (Fremdorganschaft);

- » Willensbildung folgt dem Mehrheitsprinzip nach den Quoten der Kapitalanteile (Einschränkungsmöglichkeiten: Vorzugsaktien ohne Stimmrecht; Vinkulierung)
- » keine unmittelbare Haftung der Mitglieder gegenüber Gesellschaftsgläubigern und keine oder nur sehr eingeschränkte (z.B. im Gründungsvorgang) mittelbare Durchgriffshaftung auf die Gesellschafter; jedoch volle Haftung der Gesellschaft mit ihrem gesamten Gesellschaftsvermögen (Trennungsprinzip).

In der Regel ist eine Kapitalgesellschaft nach Leistung der Einlage auf ihr Grund- oder Stammkapital **„an der Person ihrer Mitglieder** (Gesellschafter, Aktionäre) **nicht mehr interessiert**“, da die Gesellschafter für Gesellschaftsverbindlichkeiten weder mit ihrem Vermögen einzustehen haben, noch irgendwelche Dienste gegenüber der Gesellschaft zu erbringen haben. Das ist wohl der bedeutsamste Gegensatz zur Personengesellschaft.

Weil den Anteilseignern oder Investoren mangels Privathaftung der **Untergang der Kapitalgesellschaft nicht (unmittelbar) wehtut**, muss das Verbot der Einlagenrückgewähr und das Prinzip der Kapitalaufbringung und -erhaltung für einen gewissen **Gläubigerschutz** sorgen; daneben gibt es in der IO, im URG, im StGB usw. zusätzliche Vorschriften, die dem Gläubigerschutz dienen. Zudem wird mit den ausführlichen Vorschriften der §§ 189 – 283 UGB („Rechnungslegung“ = Bilanzregelungen; diese gelten aber nicht nur für Kapitalgesellschaften, sondern knüpfen an die wirtsch. Größe eines Unternehmens an) angestrebt, jederzeit ein möglichst realitätsnahes Bild der **Finanz-, Ertrags- und Wirtschaftslage der Gesellschaft** zu gewährleisten. Selbstverständlich ist nicht nur das Grund-/Stammkapital einer GmbH oder AG für deren Wert und Kreditwürdigkeit (Bonität) ausschlaggebend. Stärker bestimmend sind diverse Kennzahlen aus den Quartals- und Jahresbilanzen (siehe Skriptum WRM 3), Vorscheurechnungen (inkl. Berichte an den Aufsichtsrat) und andere, branchenabhängige Bewertungskriterien, die seriös nur im Rahmen einer **„Due-Diligence-Prüfung“** festgestellt werden können.

Aufgrund der kapitalgesellschaftstypischen **Drittorganschaft** (die Gesellschafter führen nicht selbst und gemeinschaftlich die Geschäfte, sondern bestimmen

einen/mehrere von ihnen dazu oder stellen außenstehende Dritte an) resultiert im Verhältnis Anteilseigner/Gesellschafter – Geschäftsleiter das sogenannte **„Principal-Agent-Problem“**. Insbesondere im Kapitalgesellschaftsrecht, aber auch bei Vereinen, polit. Parteien, usw. wird das **Auseinanderdriften von Eigentümer-Willen** und **Geschäftsführer-Handeln** schon seit langem unter diesem Schlagwort diskutiert; **Informationsasymmetrie** wird als Haupt- und Ausgangsproblem geortet: Die Vorstandsmitglieder (AG) bzw. Geschäftsführer (GmbH) wissen mehr über die Lage, aber auch über die Geschäftschancen und –gefährdungen der Gesellschaft als die Eigner. Nicht zuletzt das Organ **Aufsichtsrat** soll dazu dienen, diese **Informationslücke** zu **schließen**.



# SKRIPTEN ÜBERSICHT

# VOGB

## PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

|               |  |
|---------------|--|
| <b>PGA-1</b>  | Sitzungen, die bewegen                 |
| <b>PGA-2</b>  | Die Betriebsratswahl                   |
| <b>PGA-4</b>  | Die Zentralbetriebsratswahl            |
| <b>PGA-8</b>  | Gender Mainstreaming im Betrieb        |
| <b>PGA-9</b>  | Betriebsversammlungen aktiv gestalten  |
| <b>PGA-10</b> | Projektmanagement                      |
| <b>PGA-13</b> | Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen |
| <b>PGA-14</b> | Mobilisierung und Mitgliedergewinnung  |
| <b>PGA-15</b> | Der Betriebsratsfonds                  |

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

## WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

|               |   |
|---------------|---|
| <b>WRM-1</b>  | Unternehmens- und Gesellschaftsrecht                            |
| <b>WRM-2</b>  | Mitwirkung im Aufsichtsrat                                      |
| <b>WRM-3</b>  | Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung                         |
| <b>WRM-4</b>  | Bilanzanalyse   |
| <b>WRM-5</b>  | Konzerne wirtschaftlich betrachtet                              |
| <b>WRM-6</b>  | Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene                       |
| <b>WRM-7</b>  | Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co |
| <b>WRM-8</b>  | Investition und Finanzierung                                    |
| <b>WRM-10</b> | Kostenrechnung  |
| <b>WRM-11</b> | Risikomanagement und Controlling                                |
| <b>WRM-12</b> | Konzernabschluss und IFRS                                       |
| <b>WRM-13</b> | Psychologie im Aufsichtsrat                                     |
| <b>WRM-14</b> | Wirtschaftskriminalität   |

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

|              |                             |
|--------------|-----------------------------|
| <b>OEA-1</b> | Damit wir uns verstehen     |
| <b>OEA-2</b> | Auf den Punkt gebracht      |
| <b>OEA-3</b> | Social-Media und Social-Web |

## ARBEIT UND UMWELT

|              |   |
|--------------|---|
| <b>AUW-2</b> | Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise       |
| <b>AUW-3</b> | Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# 6 Aktiengesellschaft (AG)

Nach § 1 AktG ist die AG „eine **Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, deren Gesellschafter mit Einlagen auf das in Aktien zerlegte Grundkapital beteiligt sind, ohne persönlich für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft zu haften.**“

Die AG ist eine **juristische Person** und tritt als solche im Rechtsleben selbstständig auf. Gesellschafter einer AG (Aktionäre) können natürliche und juristische Personen sowie Personenhandelsgesellschaften sein. Die AG ist eine Kapitalgesellschaft, deren **Grundkapital** in Aktien zerlegt ist und **mindestens 70.000 Euro** betragen muss. Aktien sind Wertpapiere, die leicht übertragbar sind, insbesondere wenn die AG an der Börse notiert. Mit einer AG kann jeder erlaubte Unternehmensgegenstand verfolgt werden, auch ideelle Zwecke. Die Rechtsform der AG eignet sich besonders für **Großunternehmen** und bietet die Möglichkeit der einfachen Eigenkapitalaufbringung über die **Börse** oder aber über **Investoren** (z.B. Hedgefonds, Investmentfonds, Sanierungsgesellschaften), denen man nicht die umfangreicheren Gesellschafterrechte wie bei einer GmbH einräumen möchte. Auch als operativ tätige oder bloß Anteile verwaltende („**Holding**“) **Konzernleitungsgesellschaft** (Mutter), die meist GmbH-Töchter beherrscht, eignet sich die AG: In den Generalversammlungen der Töchter ist die AG Haupt- oder Alleingeschafterin und kann den dortigen **GF Weisungen erteilen** (§ 20 GmbHG), was gegenüber AG-Töchtern nicht zulässig wäre (§ 70 AktG: Der Vorstand, also die Vorstandsmitglieder haben unter eigener Verantwortung die Gesellschaft zu leiten).

**Haftung:** Die Aktionäre einer AG haften für Schulden der Gesellschaft nicht persönlich mit ihrem Privatvermögen, sondern nur mit ihrer **Einlage**. Gläubiger der AG können daher nur auf das Vermögen der Gesellschaft als Haftungsmasse greifen.

**Geschäftsführung und Vertretung:** Die Geschäftsführung und Vertretung der AG obliegen dem ein- oder mehrköpfigen Organ **Vorstand**. Die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder erfolgt durch den Aufsichtsrat der AG mit „doppelter Mehrheit“ (siehe WRM 02). Mitglieder des Vorstandes müssen nicht gleichzeitig Aktionäre des Unternehmens sein (**Drittorganschaft**). Der Vorstand kann aus einer Person oder mehreren Personen bestehen – die Zahl und Zusammensetzung richtet sich nach der Satzung. Die Aufgabenverteilung inner-

halb des Vorstands wird, sofern sie nicht in der Satzung festgelegt ist, durch den Aufsichtsrat oder subsidiär durch den Vorstand selbst in einer Geschäftsordnung geregelt. Der Vorstand führt die Geschäfte der AG in eigener Verantwortung. Er unterliegt bezüglich der Geschäftsführung **keinen Weisungen des Eigentümers**. Neben der Vorgaben der Satzung (v.a. Unternehmenszweck und –gegenstand) hat er, ebenso wie die Aufsichtsratsmitglieder, mit der **„Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsführers“** die **Leitlinie des § 70 AktG** zu beachten: Die Gesellschaft ist so zu führen (und zu überwachen), wie es das **Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses** erfordert (siehe WRM 2). Neben der Verfolgung des Unternehmenszwecks (laut Satzung und unter Geschäftsrisiken-Abschätzung im Sinne der „Business-Judgement-Rule“) obliegt den Vorstandsmitgliedern die Letztverantwortung über das Rechnungswesen. Der Vorstand hat für ein funktionierendes IKS und RMS zu sorgen (Internes Kontrollsystem und Risikomanagement-System).

**Kontrolle und Mitbestimmung:** Für jede Aktiengesellschaft ist ein **Aufsichtsrat** als Kontrollorgan gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben (obligatorischer Aufsichtsrat im Gegensatz zum fakultativen Aufsichtsorgan bei kleinen GmbH, Genossenschaften oder Vereinen). Für je zwei Kapitalvertreter im Aufsichtsrat ist gemäß § 110 ArbVG ein Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden. Der Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft hat umfassende Kompetenzen im Rahmen der Überwachung der Geschäftsführung und Kontrolle der Rechnungslegung. § 95 Abs 5 AktG bestimmt zahlreiche Geschäfte, die vom Vorstand nur mit Zustimmung des Aufsichtsrates durchgeführt werden dürfen. Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss der AG zu prüfen und festzustellen. Außerdem hat der Aufsichtsrat die Kompetenz zur **Bestellung und Abberufung des Vorstandes**.

**Rechnungslegung und Veröffentlichungspflichten:** Die AG ist ins **Firmenbuch** einzutragen. Die Satzung (der Gesellschaftsvertrag) der AG ist beim Firmenbuch zu hinterlegen. Darüber hinaus ist der **Jahresabschluss** einer AG durch einen beideten Wirtschaftsprüfer, den Abschlussprüfer gemäß §§ 268 ff UGB, zu prüfen und im Firmenbuch offenzulegen. Große AG im Sinne des § 221 UGB müssen den Jahresabschluss auch im Amtsblatt zur Wiener Zeitung veröffentlichen.

# 7 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

**§ 1 GmbHG** bestimmt, dass „nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck durch eine oder mehrere Personen“ eine GmbH errichtet werden kann. Die GmbH ist eine Kapitalgesellschaft, deren Stammkapital in Geschäftsanteile zerlegt ist und für deren Verbindlichkeiten nur die Gesellschaft, nicht jedoch die Gesellschafter haften. Sie ist **Rechtsperson** (JP), kann Eigentum erwerben, klagen oder geklagt werden (§ 61 GmbHG).

Das gesetzliche **Mindeststammkapital** beträgt 35.000 Euro (bar oder durch gutachterlich bewertete Sacheinlage zu leisten), wobei bei Gesellschaftsgründung nur mindestens 17.500 Euro bar eingezahlt sein müssen. **Gesellschafter** einer GmbH können **natürliche und juristische Personen** sein. GmbH-Anteile sind **keine handelbaren Wertpapiere**, d. h. die Geschäftsanteile sind im Gegensatz zur Aktie nicht für den Handel bestimmt; sie sind nur in Form eines Notariatsaktes abtretbar.

Die GmbH hat im **österreichischen Wirtschaftsleben enorme Bedeutung** erlangt, da diese Rechtsform eine Beschränkung der Haftung der Gesellschafter gewährleistet, leicht zu gründen ist und eine geringe Höhe an Stammkapital erfordert. Darüber hinaus ist der Einfluss der Eigentümer auf die Geschäftsführung (Weisungsbefugnis der Generalversammlung oder durch Gesellschafterbeschlüsse im Einzelfall; § 20 GmbHG) und auf das Rechnungswesen groß (keine Feststellung, sondern bloße Prüfung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat), weswegen diese Rechtsform für **Tochtergesellschaften** in Konzernen gut geeignet ist.

**Haftung:** Das Gesellschaftsvermögen steht im Eigentum der GmbH, und nur diese haftet für Gesellschaftsschulden. Die Gesellschafter haften nur mit ihrem Anteil am Stammkapital, diese Einlage darf grundsätzlich nicht entnommen werden (Verbot der Einlagenrückgewähr).

**Geschäftsführung und Vertretung:** Die Geschäftsführung und Vertretung der GmbH werden durch **einen oder mehrere Geschäftsführer** wahrgenommen. Geschäftsführer können nur natürliche, handlungsfähige Personen sein. Mangels abweichender Regelung im Gesellschaftsvertrag steht die Geschäftsfüh-



# 7 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Rechten der Generalversammlung eigenständige Überwachungs- und Kontrollrechte. Die Aufsichtsratspflicht einer GmbH ist in § 29 GmbHG geregelt (grundsätzlich ab 301 AN; ab 501 AN bei einer Konzerntochter).

Da die gesetzliche Aufsichtsratspflicht im Regelfall erst bei einer **Arbeitnehmerzahl über 300** (bei Tochtergesellschaften **im Konzern über 500**) greift, und aufgrund von Ausgliederungen und Konzernbildungen die Unternehmensgrößen schrumpfen, werden die für die Pflicht zur Errichtung eines Aufsichtsrates gesetzten Grenzen zunehmend weniger oft erreicht. Näheres zur Aufsichtsratspflicht der GmbH siehe Skriptum WRM 2).

Sobald ein **obligatorischer oder gesellschaftsvertraglich vorgesehener „freiwilliger“ Aufsichtsrat** existiert, gilt jedoch: Die **Mitbestimmung** der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten der GmbH ist **umfassend gewährleistet** (§ 110 Abs 5 ArbVG). Nach der Rechtsprechung besteht Anspruch auf Mitwirkung durch AN-VertreterInnen auch in einem „**Beirat**“ oder einem ähnlich benannten Überwachungsorganen der GmbH, sofern wesentliche und typische Aufsichtsratskompetenzen (z.B. allgemeine Kontrollzuständigkeit; Zustimmungspflicht bei bestimmten Geschäftsführungsmaßnahmen) diesem Organ gemäß Gesellschaftsvertrag zukommen.

# VOÖB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VOÖB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

## UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

## SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.



Nähere Infos und  
kostenlose Bestellung:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)  
E-Mail: [skripten@oegb.at](mailto:skripten@oegb.at)  
Adresse:  
Johann-Böhm-Platz 1,  
1020 Wien  
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

Leseempfehlung:  
Reihe Zeitgeschichte und Politik



# Unterschiede zwischen AG und GmbH

| AG   | GmbH   |
|--|--|
| 70.000 Euro Grundkapital<br>Nennbetrag der Aktien 100,-, 500,-,<br>1.000,- oder Vielfaches von 1.000,-;<br>oder Ausgabe von Stückaktien im Wert<br>von mindestens 1,- Euro         | 35.000 Euro Stammkapital   |
| Strenge Gründungsvorschriften<br>Reine Sachgründung möglich  | Stammeinlage mind. 70 Euro<br>Gründung einfacher<br>Mind. 1/2 des Stammkapitals<br>bar   |
| Bestellung des Vorstandes durch Auf-<br>sichtsrat (max. 5 Jahre), Abberufung<br>aus wichtigem Grund  | Bestellung des Geschäftsführers<br>durch Generalversammlung  |
| Keine zeitliche Begrenzung, jederzeit<br>abberufbar. Vorstand ist hinsichtlich<br>der Geschäftsführung WEISUNGSFREI<br>(Ausnahme: zustimmungspflichtige<br>Maßnahmen Aufsichtsrat) | Generalversammlung kann jeder-<br>zeit bindende Weisungen an Ge-<br>schäftsführer erteilen   |
| Aufsichtsrat obligatorisch   | Aufsichtsrat unter bestimmten<br>Voraussetzungen obligat; allen-<br>falls freiwilliger (aber vollst mit-<br>best.) AR aufgrd GesVertr<br>(i. d. R. ab 300 Arbeitnehmern) |
| Mind. 3 Aufsichtsratsmitglieder,<br>max 20 (ohne AN-Vertreter)   | Mind. 3 Aufsichtsratsmitglieder,<br>keine Höchstzahl   |
| Aufsichtsrat hat Monopol<br>der Kontrolle des Vorstandes   | Neben Aufsichtsrat kontrolliert<br>auch Generalversammlung den<br>Geschäftsführer  |



|  |  |
|--|--|
| <p>Generelle Pflichtprüfung des Jahresabschlusses durch Wirtschaftsprüfer</p>  | <p>Prüfungspflicht für alle GmbH, die obligatorisch oder fakultativ Aufsichtsrat haben und große und mittelgroße GmbHs (§ 221 UGB)</p> |
| <p>Feststellung des Jahresabschlusses durch Aufsichtsrat</p>   | <p>Genehmigung des Jahresabschlusses NUR durch Generalversammlung</p>  |
| <p>Pflicht zur Veröffentlichung des Jahresabschlusses im Amtsblatt zur Wiener Zeitung (nur große AG gem. § 277 UGB)<br/>Keine Veröffentlichung des Jahresabschlusses in Wiener Zeitung</p> |  |

# 9 Abkürzungsverzeichnis

- ABGB** – Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch
- AG** – Aktiengesellschaft; auch Arbeitgeber
- AK** – Arbeiterkammer
- AktG** – Aktiengesetz
- AktG, GmbHG, GenG, VerG, ....
- ArbVG** – Arbeitsverfassungsgesetz
- BGBI** – Bundesgesetzblatt
- EIWOG** – Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz
- EWIV** – Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung
- FBG** – Firmenbuchgesetz
- Gen** – Genossenschaft
- GesbR** – Gesellschaft bürgerlichen Rechts
- GF** – GeschäftsführerIn, Geschäftsführung
- GL** – Geschäftsleitung
- GmbH** – Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- GmbHG** – GmbH-Gesetz
- HGB** – Handelsgesetzbuch (bis 2006)
- IKS** – Internes Kontrollsystem
- IO** – Insolvenzordnung
- KEG** – Kommandit-Erwerbsgesellschaft
- KG** – Kommanditgesellschaft
- OEG** – Offene Erwerbsgesellschaft
- OG** – Offene Gesellschaft
- OHG** – Offene Handelsgesellschaft
- PSG** – Privatstiftungsgesetz
- RMS** – Risikomanagementsystem
- SCE** – societas cooperativa europea – Europäische Genossenschaft
- SE** – societas europaea – Europäische Aktiengesellschaft
- StGB** – Strafgesetzbuch
- UGB** – Unternehmensgesetzbuch (ab 2007)
- URG** – Unternehmensorganisationsgesetz
- VbVG** – Verbandsverantwortlichkeitsgesetz
- VVaG** – Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

GAGAWCZUK/GAHLEITNER/LEITSMÜLLER/PREISS/SCHNELLER: Der Aufsichtsrat (3. Aufl., 2019), Verlag des ÖGB

G. NOWOTNY: Gesellschaftsrecht, 4. Auflage (2009)

CHR. FRITZ: Gesellschafts- und Unternehmensformen, Wien Linde-Verlag 2000

KALSS/NOWOTNY/SCHAUER: Österreichisches Gesellschaftsrecht, Wien Manz 2008

STRAUBE (Hrsg): Wiener Kommentar zum GmbH-Gesetz (Wien Manz 2008 ff)

KALSS/DORALT/NOWOTNY: Kommentar zum Aktiengesetz (Wien Linde-Verlag, 2. Auflage 2012)

STRASSER/JABORNEGG: Kommentar zum AktG

GAHLEITNER/MOSLER: Arbeitsverfassungsrecht, Band 3 (mit Kommentierung von § 110 ArbVG durch Preiss), Verlag d ÖGB, 14. Auflage, 2020

ARNOLD: Privatstiftungsgesetz, 2. Auflage (2007)

PICHLER/WENINGER: Aktienrecht für die Managerpraxis (Wien 2002)

KITTEL: Handbuch für Aufsichtsratsmitglieder, Wien 2006

KINSCHER: Kommentar zur Gewerbeordnung (Manz, Wien 2011)

# Zum Autor

**Mag. Hannes Schneller,**

Studium der Rechtswissenschaften, seit 1992 in der AK Wien tätig (Abteilung Arbeitsrecht, seit 1997 Abteilung Sozialpolitik), Beratungs- und Gutachter-tätigkeit, Publikationen (u.a. Mitautor der Kommentarreihe zum Arbeitsverfassungsgesetz, Fachbeiträge in DRdA, RdW, ASoK, ecolex, Arbeit & Wirtschaft, Aufsichtsrat aktuell). Erwachsenenbildner am **IFAM**, dem Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung von ÖGB und AK.