

## ARBEITSRECHT: UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ BEI BETRIEBSAUSFLÜGEN - VORSICHT: MINDESTTEILNEHMERZAHL

Im Zusammenhang mit Unfällen bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen („Betriebsausflüge“) stellt sich immer wieder die Frage des Unfallversicherungsschutzes. Nach ständiger Rechtsprechung des OGH ist der Unfallversicherungsschutz dann gegeben, wenn die Teilnahme am Betriebsausflug im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit steht. Der OGH qualifiziert betriebliche Veranstaltungen dann als Betriebsausflug wenn von mehreren Faktoren, die in einem beweglichen System mit unterschiedlicher Gewichtung zusammenspielen, zumindest ein Teil der Kriterien erfüllt ist. Zum einen muss es sich um eine Veranstaltung handeln, die allen Betriebsangehörigen offen steht, und an der eine gewisse Mindestbeteiligung besteht. Zum anderen muss die Veranstaltung vom Betriebsleiter selbst veranstaltet worden sein bzw. unter seiner Aufsicht und Anweisung ausgeführt werden. Indizien dafür sind die Anwesenheit des Betriebsinhabers oder eines Vertreters, die gänzliche oder teilweise Übernahme von Kosten, die Durchführung der Veranstaltung während der Arbeitszeit oder die Gewährung von arbeitsfreier Zeit. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass sämtliche dieser Kriterien vorliegen.

### MINDESTTEILNEHMERZAHL

Der betriebliche Konnex wird vom OGH jedenfalls dann abgelehnt, wenn weniger als 6% der Betriebsangehörigen an der Veranstaltung

teilnehmen (OGH 10 Obs 23/91, 10 Obs 54/12g). In der jüngsten dazu ergangenen Entscheidung des OGH zu 10 Obs 54/12g wurde die Gewährung des Unfallversicherungsschutzes mit der Begründung abgelehnt, dass weniger als 6% der Betriebsangehörigenteilgenommen haben. Im gegenständlichen Fall war es jedoch so, dass die Teilnehmer aus der Einladung zur Veranstaltung nicht erkennen konnten wie viele Personen teilnehmen würden. Zum anderen war es auch so, dass an dieser Veranstaltung in den vergangenen Jahren jedenfalls eine größere Anzahl von Personen bzw. Mitarbeitern teilgenommen hat. Der betroffene Dienstnehmer konnte daher nicht ahnen, dass so wenige Mitarbeiter an der Veranstaltung teilnehmen. Mit der vom Höchstgericht angeführten Argumentation wird allerdings der Grundsatz des berechtigten Vertrauensschutzes untergraben. Bei objektiver Betrachtung konnte der Kläger aufgrund der Anmeldeformalitäten und der Art und Weise der Durchführung in den vergangenen Jahren nur den Eindruck gewinnen, dass es sich beim Skiausflug um eine betriebliche Veranstaltung handelt. Die Schlussfolgerung aus dieser Rechtsprechung des OGH ist, dass neben dem Erfordernis der Mindestbeteiligung auch der Aspekt des berechtigten Vertrauens in die Qualifikation als betriebliche Veranstaltung zu berücksichtigen ist. Sofern kein Anlass besteht auf eine Mindestteilnehmerzahl zu vertrauen, besteht kein unfallversicherungsrechtlicher Schutz. Konnte der Mitarbeiter jedoch berechtigt



darauf vertrauen, dass die Mindestanzahl (wie in den Vorjahren) bereits erfüllt ist, so ist er unter dem Aspekt des Vertrauensschutzes schutzwürdig (vgl. dazu Schoditsch, *ecolex* 2013,157).

*Alois Hutterer*  
*Roland Heinrich*

## ARBEITSRECHT: VERBOT VON KONVENTIONALSTRAFEN UND VERMITTLUNGSPROVISIONEN IN DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

### KONVENTIONALSTRAFEN UND VERMITTLUNGSPROVISIONEN

Im Zusammenhang mit der Übernahme von überlassenen Arbeitskräften in den eigenen Mitarbeiterstand des Beschäftigter, werden immer wieder Konventionalstrafen oder Abschlagszahlungen, die vom Beschäftigter oder vom Arbeitnehmer an den Überlasser zu bezahlen sind, vereinbart. Vereinbarungen über derartige Zahlungen verstoßen in der Regel gegen die gesetzlichen Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG). Nach der Judikatur des OGH kommt es dabei nicht auf die Bezeichnung der jeweiligen Zahlungsverpflichtung sondern auf deren Wirkung an. Die Bestimmung des § 11 Abs 2 Z6 AÜG regelt unter anderem das Verbot von Konventionalstrafen und Reugeldern, die den Arbeitnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses zum Überlasser in seiner Erwerbstätigkeit einschränken. § 8 Abs 2 AÜG regelt zusätzlich das Verbot von Vereinbarungen zwischen dem Beschäftigter und dem Überlasser die den Schutz des Arbeitnehmers umgehen. Darunter würde auch eine Vermittlungsprovision oder eine Abschlagszahlung fallen, die der Beschäftigter für die Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft an den Überlasser zu bezahlen hätte. Konventionalstrafen zwischen der überlassenen Arbeitskraft und dem Beschäftigter einerseits und Vermittlungsprovisionen für die Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft zwischen Beschäftigter und Überlasser andererseits sind demnach idR unzulässig. Weiters stellt sich die Frage ob ein Überlassungsvertrag oder Vermittlungsvertrag vorliegt. Aus rechtlicher Sicht können jedoch Beschäftigter und Überlasser nicht gleichzeitig Vertragspartner eines Arbeitskräftevermittlungsvertrages sein. Die wirtschaftliche

Betrachtungsweise ist bei Kurzzeitüberlassungen, die im Wesentlichen auf die Übernahme/Vermittlung des Arbeitnehmers abstellen, freilich anders.

### ANGEMESSENHEIT UND RICHTLINIENKONFORME AUSLEGUNG

Die Judikatur des OGH hat den Anwendungsbereich der oben genannten Regelungen auch noch ausgedehnt, in dem sämtliche Regelungen, die geeignet sind die Erwerbstätigkeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses zum Beschäftigter zu erschweren, von der Rechtsprechung als unzulässig erachtet werden. In der einschlägigen Fachliteratur ist diese sehr strenge Judikatur berechtigterweise kritisiert worden. Grundsätzlich ist anzuerkennen, dass der Überlasser den ursprünglichen Aufwand für die Suche, Einstellung und Ausbildung des Mitarbeiters und das damit zusammenhängende wirtschaftliche Risiko trägt. Es ist daher auch wirtschaftlich nachvollziehbar, dass sich der Überlasser diesen Aufwand in einem anteiligen Umfang vom Beschäftigter im Rahmen der Übernahme der überlassenen Arbeitskraft abgelten lässt. Ob dies tatsächlich eine Erschwerung der weiteren Erwerbstätigkeit des überlassenen Dienstnehmers darstellt, ist uE jedenfalls zweifelhaft. Wenn der Beschäftigter auf alternativen Märkten Mitarbeiter akquirieren müsste, sind in der Regel auch Kosten für Suche, Auswahl und Einschulung zu tragen. Das Argument der besonderen Erschwerung für die weitere Erwerbstätigkeit der überlassenen Arbeitskraft wäre damit aufgeweicht. Die EU-Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG lässt dem Überlasser jedenfalls die Möglichkeit einen entsprechenden Ausgleich in angemessener Höhe vom Beschäftigter zu bekommen. Die Leiharbeits-

richtlinie verfolgt denselben Zweck wie § 11 Abs 2 Z 6 AÜG, sieht aber eine differenzierte Beurteilung vor, wonach ein Ausgleich zwischen Überlasser und Beschäftigter in angemessener Höhe nicht wie eine Konventionalstrafe zu beurteilen ist und daher weiterhin zulässig sein muss. In diesem Sinne wäre es auch möglich den Wortlaut des AÜG richtlinienkonform auszulegen, so dass nicht unbedingt eine gesetzliche Änderung erforderlich wäre. Beispielsweise wäre eine gestaffelte Reduktion einer solchen Abschlagszahlung in Abhängigkeit von der Dauer des Überlassungsverhältnisses denkbar. Eine Rechtsprechung im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie wäre bereits auf Basis der derzeitigen Gesetzeslage möglich.

#### **ZUSAMMENFASSUNG, EMPFEHLUNG**

Für Überlasser und Beschäftigter ist bei der Gestaltung von Überlassungsvereinbarungen und Dienstverträgen für überlassene Mitarbeiter derzeit höchste Vorsicht geboten um etwaige rechtswidrige Vereinbarungen über Konventionalstrafen oder Abschlagszahlungen zu vermeiden. Die Vereinbarung von Vermittlungsprovisionen ist nach der derzeitigen Judikatur im Rahmen eines Überlassungsvertrages nicht rechtssicher gestaltbar. Allerdings bestehen, wie oben beschrieben, Gestaltungsmöglichkeiten, die den OGH zu einem Umdenken bewegen könnten.

*Alois Hutterer  
Roland Heinrich*

## GESELLSCHAFTSRECHT: ABGABENRECHTLICHE HAFTUNG DES FAKTISCHEN GESCHÄFTSFÜHRERS

Bisher konnten Personen, die formell nicht als Geschäftsführer einer Gesellschaft bestellt und nicht im Firmenbuch als Geschäftsführer eingetragen sind, die aber für die Gesellschaft handeln (so genannte „faktische Geschäftsführer“), im Wesentlichen nur bei Beteiligung an einem vorsätzlichen Finanzvergehen zur Haftung für verkürzte Abgaben eines Unternehmens herangezogen werden. Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2012 (AbgÄG) wurde diese Regelungslücke geschlossen. Seit 01.01.2013 haftet nun auch der faktische Geschäftsführer unter bestimmten Bedingungen für verkürzte Abgaben des Unternehmens.

Gemäß §§ 9 Abs 1 iVm 80 (1) Bundesabgabenordnung (BAO) haben die „zur Vertretung juristischer Personen berufenen Personen“ alle abgabenrechtlichen Pflichten zu erfüllen, die den von ihnen Vertretenen obliegen. Insbesondere bedeutet dies, dass diese Personen dafür zu sorgen haben, dass die Abgaben der Vertretenen entrichtet werden. Nach herrschender Meinung gehören zum Kreis der „zur Vertretung juristischer Personen berufenen Personen“ jedenfalls die in den jeweiligen Materiengesetzen vorgesehenen Organe wie zB die Geschäftsführer einer GmbH oder der Vorstand einer AG. Überwiegend bejaht wird, dass auch gewillkürte Vertreter wie Prokuristen als Vertreter im Sinne des § 80 Abs 1 BAO anzusehen sind.

Anderes galt bisher für so genannte faktische Geschäftsführer, also für Personen, die ohne eine zu Grunde liegende rechtliche Vertretungsbefugnis für eine juristische Person handeln. Auch nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zählen faktische Geschäftsführer nicht zum Personenkreis des § 80 Abs 1 BAO. Schon bisher traf den faktischen Geschäftsführer - wie jeden anderen an einem Finanzvergehen Beteiligten - jedoch dann eine Haftung für Abgaben einer anderen Person, wenn er selbst den Vorsatz auf

Verkürzung von Abgaben hatte und dafür rechtskräftig verurteilt wurde.

Nach der bisherigen Rechtslage konnte ein Geschäftsführer seine Haftung für Abgaben dadurch vermeiden, dass er sich nicht formell bestellen und im Firmenbuch eintragen ließ. Im Rahmen des Abgabenänderungsgesetzes 2012 (AbgÄG 2012) wurde nun mit § 9a BAO eine Regelung geschaffen, die vorsieht, dass Personen, die auf die Erfüllung der Pflichten des Abgabepflichtigen und der in §§ 80 ff BAO bezeichneten Vertreter tatsächlich Einfluss nehmen, diesen Einfluss dahingehend ausüben haben, dass diese Abgabepflichten erfüllt werden. Diese Personen haften in weiterer Konsequenz für Abgaben insoweit, als die Abgaben infolge ihrer Einflussnahme nicht eingebracht werden können.

### FAZIT

Aufgrund der eingeführten Regelung ist unklar, ob neben natürlichen Personen auch juristische Personen von § 9a BAO umfasst sind. Überdies wird der Begriff „faktischer Geschäftsführer“ in der Literatur unterschiedlich interpretiert und auch die Bedeutung der von § 9a BAO geforderten „tatsächlichen Einflussnahme“ ist nicht abschließend geklärt. Schließlich lässt der Gesetzgeber offen, ob eine Einflussnahme im Sinne von § 9a BAO eine aktive Tätigkeit voraussetzt oder ob diese auch durch bloßes Unterlassen erfolgen kann. Es bleibt daher abzuwarten, ob und inwieweit eine Klärung dieser offenen Fragen durch Judikatur und Literatur künftig erfolgt.

*Sebastian Hütter*

## KAPITALMARKTRECHT: AIFMG - UMBRUCH FÜR DIE ALTERNATIVE FONDSBRANCHE

### AIFMG UND AIFM-RL

Am 22.07.2013 ist das österreichische Alternative Investmentfonds Manager-Gesetz (AIFMG) in Kraft getreten. Das AIFMG geht zurück auf die AIFM-RL, welche von der EU im Lichte der Finanzkrise beschlossen wurde. Ziel des europäischen Gesetzgebers war es, jene Teile der europäischen Fondsbranche, die noch keiner einheitlichen Regulierung unterlagen, einer solchen zu unterstellen.

Vor dem Inkrafttreten der Regelungen des AIFM-Regimes gab es eine derartige einheitliche Regulierung nämlich nur für sogenannte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (kurz „OGAWs“). Darunter versteht man vor dem Hintergrund der einschlägigen europäischen Regelungen ausschließlich Investmentfonds, die in bestimmte Arten von Wertpapieren und anderen Finanzinstrumenten investieren. Insbesondere Investmentvehikel, die in andere Assetklassen wie Immobilien, Infrastruktur, Private Equity, Rohstoffe, aber beispielsweise auch Kunstgegenstände investieren (bis dato als „nicht-richtlinienkonforme“ oder „alternative Investmentfonds“ bezeichnet), unterlagen keiner einheitlichen europäischen Regulierung. Dementsprechend waren Auflage und Vertrieb derartiger Beteiligungsmodelle – wie zum Beispiel Sachwertanlagen durch geschlossene Fonds in der Rechtsform von Publikums-KGs – bei entsprechender Strukturierung weitestgehend erlaubnisfrei möglich.

Mit Inkrafttreten des AIFMG werden nun auch solche bis dato erlaubnisfreien Beteiligungsmodelle einem Konzessionierungs- und Aufsichtsverfahren unterworfen. Das AIFMG gilt dabei im Wesentlichen für alle aus Österreich verwalteten und / oder in Österreich vertriebenen alternativen Investmentfonds („AIF“).

### SACHLICHER ANWENDUNGSBEREICH

In der Bestrebung, eine möglichst umfassende Regelung zu erschaffen, die sämtliche alternativen Investmentfonds erfasst, hat bereits der europäische Gesetzgeber in der AIFM-RL eine weite Definition des AIF-Begriffs gewählt. Diese hat der österreichische Gesetzgeber (bis auf eine Ausnahme) unverändert übernommen.

AIF ist demnach jeder Organismus für gemeinsame Anlagen, der nicht OGAW ist und der von einer Anzahl von Anlegern Kapital einsammelt und es gemäß einer festgelegten Anlagestrategie zum Nutzen dieser Anleger investiert. Unter dem AIF-Begriff erfasst werden daher grundsätzlich Fonds jeder Rechtsform und Struktur (offen oder geschlossen) und unabhängig von ihrem Anlagefokus, weshalb hierunter u. a. Private Equity-, Hedge-, Infrastruktur- oder Immobilienfonds gleichermaßen fallen. Aufgrund der weiten Begriffsbestimmung kann darüber hinaus auch nicht ausgeschlossen werden, dass selbst andere kollektive Beteiligungsmodelle, die nicht dem klassischen Fondsverständnis entsprechen, dem Regelungsregime des AIFMG unterfallen. Zu denken ist in diesem Zusammenhang u.a. an eine Zweckgesellschaft, die von einer Investorengruppe beispielsweise zum Erwerb von Immobilien eingesetzt wird.

Nicht erfasst werden sollen dahingegen jedenfalls operativ tätige Unternehmen. In Österreich wird dies im Ergebnis dadurch erzielt, dass per definitionem dann kein AIF vorliegt, wenn das eingesammelte Kapital unmittelbar einer operativen Tätigkeit dient.

## REGULIERUNG DES AIFM

Das AIFMG reguliert – nach dem Vorbild der AIFM-RL – in erster Linie nicht die AIF selbst, sondern die Verwalter solcher AIF, die sogenannten Alternative Investmentfund Manager („AIFM“). Das ist grundsätzlich jede juristische Person, deren Geschäft die Erbringung von Portfolio- und/oder Risiko-Management für einen oder mehrere AIF ist. Diese AIF-M unterliegen fortan einer Konzessionierungspflicht sowie einer laufenden Aufsicht, die durch die österreichische Finanzmarktaufsicht („FMA“) ausgeübt wird. Im Wesentlichen erfolgt auch im Bereich der Alternativen Investmentfonds eine Angleichung der Strukturen an das aus dem Bereich der OGAWs bekannte Investmentdreieck Verwalter – Investmentfonds – Verwahrstelle.

Eine Konzessionierung ist nur für sogenannte Klein-AIFM nicht erforderlich; für diese ist eine bloße Registrierung bei der FMA ausreichend. Als Klein-AIFM unterliegen sie dann auch einer gelockerten laufenden Aufsicht. „Klein“ im Sinne des AIFMG ist ein AIF-M dann, wenn er AIF verwaltet, deren Vermögen einschließlich der durch Hebelfinanzierungseffekte erworbenen Vermögenswerte insgesamt 100 Millionen Euro nicht überschreitet bzw. 500 Millionen Euro für den Fall, dass der AIFM nur nicht hebelfinanzierte AIF mit Kapitalbindung für mindestens fünf Jahre verwaltet.

## REGULIERUNG DES VERTRIEBS

Auch in Bezug auf den Vertrieb von Anteilen an AIF durch AIFM sieht das AIFMG weitreichende Einschränkungen vor. Insbesondere ein Vertrieb an Privatanleger ist für AIFM nur mehr bei Erfüllung restriktiver (in der Praxis kaum erfüllbarer) Voraussetzungen zulässig. So wird beispielsweise bei AIF in Immobilien ein Vertrieb von Einzelobjektfonds nicht mehr möglich sein, da eine Risikostreuung in zumindest zehn Vermögenswerte erforderlich ist.

Klein-AIFM haben sogar jeglichen Vertrieb von Anteilen an AIF an Privatanleger zu unterlassen.

## ZEITLICHER ANWENDUNGSBE- REICH - ÜBERGANGSBESTIMMUN- GEN

Das AIFMG sieht für AIFM, die bereits vor dem 22. Juli 2013 einschlägige Tätigkeiten ausgeübt haben („Alt-AIFM“), eine einjährige Übergangsfrist in Bezug auf die Konzessionierung vor. Alt-AIFM haben daher bis zum 22. Juli 2014 einen Antrag auf Konzession sowie die von Ihnen verwalteten und vertriebenen AIF einen Antrag auf Vertriebsbewilligung zu stellen.

Ungeachtet dessen normiert das AIFMG aber ein Best-Effort Prinzip für Alt-AIFM dahingehend, dass bereits ab Inkrafttreten des AIFMG auch diese Alt-AIFM alle erforderlichen Maßnahmen zu setzen haben, um den Anforderungen des AIFMG zu genügen.

## EINSTUFUNG ALS (NICHT)-AIFM - RECHTSSICHERHEIT DURCH FEST- STELLUNGSBESCHIED

Ob es sich bei einem verwalteten Vermögen um einen AIF handelt, kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Bei dieser Beurteilung sowie bei der Einstufung eines Verwalters als AIFM oder Nicht-AIFM können sich zahlreiche Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben. Dies trifft insbesondere beim AIF auf das Negativkriterium der operativen Tätigkeit zu, zu deren Auslegung es in Österreich noch kaum Anhaltspunkte gibt. Da das AIFMG empfindlich hohe Verwaltungsstrafen (bis zu EUR 150.000/Tätigkeitsverbot) vorsieht, ist Klarheit über den Status als AIF oder Nicht-AIF ein Muss. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit, einen Feststellungsbescheid über die AIFM- (und damit indirekt auch die AIF-) Eigenschaft zu erwirken. In Fällen, in denen das



Feststellungsbegehren darauf abzielt, nicht als AIFM eingestuft zu werden, obliegt es dabei nach Ansicht des Gesetzgers jeweils der antragstellenden Partei, entsprechende Gründe darzutun und zu belegen.

*Immanuel Gerstner*



## VERFASSUNGSRECHT: OFFENLEGUNG VON NEBENTÄTIGKEITEN VON MANDATAREN

**Neu: Bundesgesetz, mit dem das Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetz und das Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre geändert werden, BGBl I 2013/141**

Mit der neuen Regelung wurde das Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetz (Unv-Transparenz-G) geändert. Die Verfassungsbestimmung des § 6 Unv-Transparenz-G bezieht leitende Positionen in Unternehmen, etwa im Vorstand oder im Aufsichtsrat, für die strengere Unvereinbarkeitsregeln als für sonstige Tätigkeiten gelten, in die Pflicht der Offenlegung ein. Geändert wurde auch das Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (BezBegrBVG). Die Änderungen treten für die Mitglieder des Nationalrates und des Bundesrates mit Zusammentritt des nächsten neugewählten Nationalrates in Kraft. Für die Mitglieder der Landtage tritt das Gesetz mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

### BILDUNG VON UNVEREINBARKEITSAUSSCHÜSSEN

Aus der Mitte des Nationalrates und Bundesrates wird ein eigener Unvereinbarkeitsausschuss gewählt, der seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit fasst.

### MELDEPFLICHTIGE TÄTIGKEITEN

Von der Offenlegung betroffen ist gem. § 6 Abs 2 Z 1 Unv-Transparenz-G jede leitende Tätigkeit in einer Aktiengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Stiftung oder Sparkasse. In der beispielhaften Aufstellung betreffend leitende Stellungen finden sich etwa Mitglieder des Vorstandes oder Aufsichtsrates einer Aktiengesellschaft, Geschäftsführer oder Mitglieder des Aufsichtsrates einer Gesellschaft mit beschränkter

Haftung, Stiftungsvorstände bzw. Mitglieder des Vorstandes einer Sparkasse.

Anzugeben ist auch jede sonstige Tätigkeit auf Grund eines Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses, im selbständigen oder freiberuflichen Rahmen, als Amtsträger einer politischen Funktion (außerhalb der Tätigkeit als Abgeordneter), als leitender Funktionär in einer gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretung sowie die Erzielung von Vermögensvorteilen darüber hinaus – mit Ausnahme der eigenen Vermögensverwaltung. Vermögensvorteile sind alle Bezüge, Entschädigungen und dergleichen, die nicht ausschließlich den konkreten Aufwand des Einzelnen abdecken. Meldepflichtig sind nur aktive Tätigkeiten, nicht etwa Tätigkeiten, bei denen Karenzierung oder Ruhestand vorliegt. Ausdrücklich festgestellt wurde zudem, dass die Meldepflicht auch jede leitende ehrenamtliche Tätigkeit erfasst. Unter eine leitende Stellung fallen Tätigkeiten mit Steuerungsfunktion und einem gesteigerten Ausmaß an übertragener Verantwortung. Eine Abteilungsleitung etwa fällt nicht darunter.

### MELDEKATEGORIEN

Die durchschnittlichen monatlichen Bruttobezüge, einschließlich der Sachbezüge eines Kalenderjahres, sind bis zum 30. Juni des Folgejahres unter Angabe einer der folgenden Kategorie zu melden (§ 6 Abs 4 u 5 Unv-Transparenz-G):

1. von 1 bis 1 000 Euro (Kategorie 1)
2. von 1 001 bis 3 500 Euro (Kategorie 2)
3. von 3 501 bis 7 000 Euro (Kategorie 3)
4. von 7 001 bis 10 000 Euro (Kategorie 4)
5. über 10 000 Euro (Kategorie 5)

Die Kategorie ergibt sich beim Eintritt in den Vertretungskörper aus dem gesamten Einkommen



jener Monate, die der Mandatar im betreffenden Kalenderjahr zur Gänze dem jeweiligen Vertretungskörper angehört hat, geteilt durch die Anzahl dieser Monate. Ist das durchschnittliche Monatseinkommen bis Fristende nicht bekannt, so ist die voraussichtlich zutreffende Einkommenskategorie anzugeben.

## **VERÖFFENTLICHUNG DER MELDUNGEN**

Der Präsident des Nationalrates und der Präsident des Bundesrates haben über die Meldung der Tätigkeit und der monatlichen Bruttobezüge eine öffentliche Liste zu führen. Die Summe der Einkommen ist entsprechend den Kategorien zu veröffentlichen. Einkommen aus Vermögen sind gem. § 9 Abs 1 BezBegrBVG nicht zu berücksichtigen. Die Veröffentlichungen gelten für die Dauer der Mitgliedschaft zum jeweiligen Vertretungskörper bzw. solange die jeweilige Funktion ausgeübt wird. Dies gilt auch für Mitglieder der Landtage mit der Maßgabe, dass die Veröffentlichung durch den Präsidenten des jeweiligen Landtages zu erfolgen hat.

Der Präsident des Nationalrates hat von Mitgliedern der Bundesregierung und Staatssekretären gemeldete leitende ehrenamtliche Tätigkeiten bei den auf der Homepage des Parlaments veröffentlichten Lebensläufen zu veröffentlichen.

*Annekathrein Martin*

*Christoph Luegmair*

## SCWP SCHINDHELM: LOGBUCH „WORK IN PROGRESS: UNTERNEHMEN - MENSCH - ARBEIT“

Die Vielfalt der Arbeitswelt spiegelt sich immer mehr auch in der Entwicklung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Nicht nur die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sondern auch die Gestaltung von Arbeit in Form von Arbeitszeitmodellen und die korrekte Entlohnung basieren auf arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die sich in ständiger Weiterentwicklung – also „in progress“ – befinden.

Fehlgeleitete Managemententscheidungen ohne Beachtung der einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen können neben sozialen auch kostspielige Folgen nach sich ziehen. Die Kenntnis der wesentlichen Regelungen und Begriffe zählt zum unerlässlichen Basiswissen bei der Führung eines Unternehmens und der darin beschäftigten Menschen.

Mit diesem Logbuch werden in der Form eines Lexikons wesentliche Begriffe zum Thema Arbeitsrecht in einer allgemein verständlichen Form erläutert, ohne dabei die gebotene Tiefe zu vernachlässigen.

*Alois Hutterer*

*Bettina Pogliès-Schneiderbauer*

