



# MANDANTEN-NEWSLETTER JULI 2019

## Schr geehrte Damen und Herren!

Hiermit informieren wir Sie gerne über drei wichtige arbeitsrechtliche Themen, die in Österreich in den letzten Tagen und Wochen medial intensiv diskutiert wurden und aktuell weiterhin bei vielen Dienstgebern zu Rückfragen führen.

### (1) Anrechnung der Karenzzeiten in vollem Umfang

Am 02.07.2019 wurde vom Nationalrat eine Änderung des Mutterschutzgesetzes (MSchG) betreffend die **Anrechnung von Elternkarenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche** beschlossen, die bereits mit 01.08.2019 in Kraft treten soll.

War eine solche Anrechnung nach der bisherigen Gesetzeslage nur im Ausmaß von maximal zehn Monaten und darüber hinaus im Falle weiterer, für den Elternteil günstigerer kollektivvertraglicher Regelungen möglich, sind künftig **alle Elternkarenzen** in vollem Umfang des höchstzulässigen Karenzanspruchs (daher **bis zu maximal 24 Monaten pro Kind**) zu berücksichtigen, so etwa auch hinsichtlich der Bemessung von Kündigungsfristen, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, des Urlaubsanspruches und allfälliger Gehaltsvorrückungen.

Jedenfalls zu beachten ist, dass **nur künftige, d.h. ab 01.08.2019 „laufende“ Karenzzeiten** unter die genannte Neuregelung fallen, wodurch eine Rückwirkung nicht stattfindet.

Einige Kollektivverträge (z.B. der Kollektivvertrag für Handelsangestellte) sahen bereits bisher Besserstellungen gegenüber der geltenden Gesetzeslage vor; hier waren Karenzzeiten entsprechend in einem höheren Ausmaß anzurechnen. Diese kollektivvertraglichen Sonderregelungen stimmen mit der beschlossenen Änderung weitestgehend überein. Insofern wird es durch die Gesetzesnovelle in einigen Branchen zu keinen nennenswerten, in einigen hingegen doch zu spürbaren finanziellen Änderungen kommen.

### (2) Einführung des „Papamonats“

Ebenfalls am 02.07.2019 beschlossen wurde der ab 01.09.2019 in Rechtskraft tretende „Papamonat“, der allen Vätern einen Rechtsanspruch auf eine einmonatige Arbeitsfreistellung nach der Geburt ihres Kindes einräumt.

Nach derzeitiger Rechtslage gibt es in Österreich keinen generellen Anspruch auf eine sogenannte Väterfrühkarenz („Papamonat“). Nur für Männer, die im öffentlichen Dienst tätig sind (Bedienstete des Bundes sowie der meisten Bundesländer), ist ein solcher Anspruch bereits jetzt gesetzlich verankert. Daneben räumen einige wenige Branchen-Kollektivverträge (z.B. KV für Angestellte der Banken und Bankiers) Dienstnehmern einen Anspruch auf ein „Papamonat“ ein. Aktuell haben Väter somit grundsätzlich „nur“ einen Anspruch auf

Elternkarenz oder Elternteilzeit – dieser beginnt jedoch frühestens mit dem Ende der Schutzfrist der Mutter, d.h. acht Wochen nach der Entbindung. Im Falle der Zustimmung des Arbeitgebers war selbstverständlich **bereits jetzt – und ohne Neuregelung – eine vereinbarte Karenz** („unbezahlter Urlaub“) möglich, um eine Freistellung sofort nach der Geburt des Kindes zu erreichen. Im Rahmen einer solchen vereinbarten Karenz gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, eine finanzielle Unterstützung in Form des Familienzeitbonus zu erhalten.

Der nun beschlossene „Papamonat“ soll dagegen die gemeinsame Betreuung des Kindes durch Mutter und Vater in den ersten Lebenswochen ermöglichen. Bei der Neuregelung handelt es sich somit um einen gesetzlichen Anspruch auf eine **einmonatige Arbeitsfreistellung**,



die innerhalb der genannten Schutzfrist in Anspruch genommen werden kann (frühestens ab dem auf die Geburt folgenden Kalendertag). Nachstehende **kumulative Voraussetzungen** müssen für einen gültigen Anspruch nach derzeitigem Stand erfüllt sein:

- ✦ gemeinsamer Haushalt mit dem Kind;
- ✦ **Vorankündigung** spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin unter Festlegung des voraussichtlichen Beginns der Freistellung (Ausnahmen gibt es z.B. bei Frühgeburten);
- ✦ Bekanntgabe des tatsächlichen Beginns der Freistellung spätestens eine Woche nach der Geburt.

Im Zuge des „Papamonats“ soll darüber hinaus ein **besonderer Kündigungsschutz** gelten. Dieser beginnt mit der oben beschriebenen Vorankündigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin, und endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung.

Die Neuregelung des „Papamonats“ ist grundsätzlich nur auf Geburten anwendbar, deren errechneter Geburtstermin frühestens drei Monate nach Inkrafttreten liegt (**ab 01.12.2019**). Eine Sonderregelung sieht der Gesetzgeber jedoch für Geburten vor, deren errechneter Geburtstermin bis zu drei Monate nach Inkrafttreten liegt (zwischen 01.09.2019 und 30.11.2019) – auch jene Väter haben nämlich einen gesetzlichen Anspruch auf einen „Papamonat“, mit der Maßgabe, dass die oben genannte **Dreimonatsfrist für eine entsprechende Vorankündigung unterschritten werden darf**.

Festzuhalten ist, dass die Arbeitsfreistellung keine Elternkarenz nach dem Väterkarenzgesetz (VKG) darstellen soll und somit auch nicht auf diese anzurechnen ist – der Anspruch auf diese bleibt somit unabhängig von einer Inanspruchnahme des „Papamonats“ aufrecht.

### (3) EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung

In seiner Entscheidung vom 14.05.2019 urteilte der EuGH, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssten, ein **System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit** einzurichten. Anlassfall war eine Klage vor einem spanischen Gericht betreffend das Fehlen eines betrieblichen Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit. Begründend hat der EuGH ausgeführt, dass ohne ein solches System weder die Anzahl bzw. die zeitliche Verteilung der Arbeitsstunden, noch die Anzahl der Überstunden verlässlich ermittelt werden könne.

Die konkrete Umsetzung des geforderten Arbeitszeiterfassungssystems obliegt nach Ansicht des EuGHs jedenfalls den Mitgliedstaaten. Diese können die speziellen Modalitäten, insbesondere die Form des Systems, bestimmen und dabei gegebenenfalls Besonderheiten der jeweiligen Tätigkeitsbereiche oder Eigenheiten (Größe etc.) bestimmter Unternehmen Rechnung tragen. Die Mitgliedstaaten sind dementsprechend nur verpflichtet, für die Einführung eines **objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems** zur Messung der täglich geleisteten Arbeitszeit zu sorgen.

In Österreich bestand nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) bereits **bisher eine entsprechende Aufzeichnungspflicht für alle geleistete Arbeitsstunden**. Diese Verpflichtung gewährleistet die Überwachung der Einhaltung der AZG-Bestimmungen, wie etwa zu den Höchststarbeits- und Ruhezeiten oder der Pausenregelungen. Die österreichi-

sche Rechtslage entspricht daher grundsätzlich bereits jetzt den verpflichtenden Anforderungen des EuGH-Urteils.

Das österreichische AZG sieht für bestimmte Arbeitnehmer allerdings gelockerte Aufzeichnungspflichten vor. Nach derzeitiger Rechtslage müssen Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit sowie ihren Arbeitsort weitestgehend selbst bestimmen („**Außendienst**“) oder ihre Beschäftigung überwiegend in ihren eigenen Räumlichkeiten ausüben („**Home Office**“) nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen („Saldenaufzeichnungen“), nicht aber deren Lage, also Beginn und Ende. Diese Bestimmung erscheint vor dem Hintergrund des neuen EuGH-Urteils problematisch. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob der österreichische Gesetzgeber diesbezüglich Anpassungsbedarf sehen wird. Aus unserer Sicht kann diese Regelung im Lichte der EuGH-Entscheidung jedenfalls nicht unverändert bleiben. Vielmehr müsste die Art und der Umfang der Aufzeichnungspflicht für Außendienstmitarbeiter bzw. für den Bereich „Home Office“ den gleichen Grundsätzen unterworfen werden, wie sie auch für die übrigen Dienstnehmer gelten. **Für Unternehmen ändert sich bezüglich der Handhabung der Arbeitsaufzeichnungen durch die neue EuGH-Entscheidung bis auf Weiteres jedenfalls nichts**. Die Entscheidung kann aber zum Anlass genommen werden, das eigene Arbeitszeiterfassungssystem auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und seine Effizienz zu prüfen.



**Wir hoffen, Ihnen mit unseren Ausführungen eine erste Grundlage für Ihre weitere Entscheidungsfindung geboten zu haben. Bei weiteren Rückfragen zu diesen Themen (insbesondere, wenn sich hierzu neue Entwicklungen ergeben) sind wir Ihnen selbstverständlich gerne behilflich.**



↑↑ §§ #1

EISENBERGER ✦ HERZOG

Wienerbergstraße 11, 1100 Wien | Österreich | +43 1 606 36 47, F: +43 1 606 36 47-58 | office@ehlaw.at | www.ehlaw.at