



LANSKY,
GANZGER
partner

LGP RECHTSANWÄLTE / ATTORNEYS

Future of Work West:

Legal Management of Modern Employment

Sprecher:

RA Mag. Piroska Vargha

Wien/Fuschl, 26. September 2019

Das neue AZG: Welche Themen behandeln wir heute?

I. Vertragsgestaltung

II. Remunerationsthemen: All-In vs. Boni & Co?

III. Arbeitszeit-Themen

IV. Wenn es nicht mehr passt....

V. Beendigungsmanagement

LANSKY,
GANZGER
+
partner

LGP RECHTSANWÄLTE / ATTORNEYS

I. Vertragsgestaltung und Vertragspflege

- Bewerbungsprozess gestalten, Datenfragen beachten (Koppelungsverbot, Zweckbindungsgebot, Löschungspflichten)
- Welche Vertragsform wählen wir?
- Dienstnehmereigenschaft vs freier Dienstvertrag vs Werkvertrag
- Welcher KV / Mehrere in Anwendung?
- Tätigkeitsbeschreibung zwingend, Tätigkeitsort (New Work-Formen?)
- Leitende Angestellte:
 - Definition AngG und ARG (leitende Angestellte und sonstige Arealnehmer, denen maßgebliche Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund besonderer Merkmale der Tätigkeit (i) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder (ii) von ihnen hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann...“
 - Definition ArbVG: „... maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebs“, also insb. Entscheidungsbefugnis im personellen Bereich!
- § Einstufung / Anrechnungen Vorzeiten / Grundlohn + Überzahlung unterscheiden!
- § Durchsetzbare Klauseln vs. „Incentive“
- § Weiterbildungspflicht? Kostenersatz? Privatnutzungen / Einsichtsrechte des AG? Konkurrenzverbot vs. -klausel?
- § Vertragspflege! Verfügbarkeit der Dokumente, Vollständigkeit, Änderungsmanagement

II. Remunerationsthemen: All-In vs. Boni & Co (1)

ALL-IN

- § Vereinbarung zulässiger Inhalte (Mehr- und Überstunden, aber auch Zulagen, Rufbereitschaft. Reisekosten inkludiertbar – nicht Erholungsurlaub!)
- § Unterscheide Grundgehalt (Minimum für die NAZ) + Überzahlung auch hier (Novelle 2015)
- § „Für alle wie auch immer gearteten Überstunden“?
- § Deckungsprüfung - Zeitraum 1 Jahr, außer kürzer vereinbart
- § Gebührt 14 mal & kein Widerrufsvorbehalt (anders: Überstundenpauschale, kein eigener Entgeltbestandteil, gebührt 12 mal!)
- § Auch ein All-In-Mitarbeiter hat das Wahlrecht bei der 11. und 12. Stunde!

II. Remunerationsthemen: All-In vs. Boni & Co (2)

BONI / PRÄMIEN etc.

Klare Zielvorgaben

Vorsorge für Acquisen, die erst später Früchte tragen

Widerrufsvorbehalt vereinbaren (nicht erlaubt bei All-In!),

„Unverbindlichkeitsvorbehalt“ ist kritisch, bloße Einstellung reicht nicht aus

Keine Betriebsübung schaffen

Konzernthemen – Prüfung der rechtlichen Natur in unterschiedlichen Jurisdiktionen!

III. Arbeitszeit-Themen (1)



- § Was gehört zur Arbeitszeit?
- § Grenzen des anzuwendenden KV
- § Lage der Arbeitszeit konkret vereinbaren
- § „Andere Verteilung der Normalarbeitszeit“?
- § All-In?
- § „12-Stunden-Tag“ und Ablehnungsrechte

III. Arbeitszeit-Themen (2) – Grenzen AZG Neu

- Keine Grenzen für vom AZG und vom ARG „Ausgenommene“ oder für „bloß passive Reisebewegungen“
- Sonst gilt:
 - maximal 12 Gesamtstunden/Tag (13 bei Arbeitsbereitschaftsfällen)
 - maximal 20 echte Überstunden/Woche bzw maximal 60 Gesamtstunden
- Bedingung für die Überschreitung der Tagesarbeitszeit bis maximal 12 Stunden: erhöhter Arbeitsbedarf!
- Im DRZ von 17 Wochen sind maximal 48 Stunden (ohne passive Reisezeiten) zulässig - Beginn/Lauf frei wählbar
- Verhinderungs- bzw. Nicht-Leistungszeiten müssen im Zuge der Durchrechnung „neutralisiert“ werden (entweder fingieren nach dem Ausfallsprinzip oder den DRZ um diese Zeiten kürzen)

III. Arbeitszeit-Themen (3)

- § Das neue Ablehnungsrecht gilt für alle Üstd im Rahmen der §§ 7 und 8 ab einer Tagesarbeitszeit von 10 Std oder einer Wochenarbeitszeit von 50 Std, ohne Angabe von Gründen (§ 7 Abs 6 AZG NEU)
- § Benachteiligungsschutz: Bezieht sich auf Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung
- § Motivkündigungsschutz: de facto gleich wie § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG (= „offenbar nicht unberechtigte Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis“)
- § Wahlrecht zwischen Abgeltung in Geld oder in Zeit(-Ausgleich) für Üstd, mit denen 10 Std/Tag oder 50 Std/Woche überschritten werden – gilt auch, wenn der AN zwischen Geld und Zeit „splittet“. Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens am Ende des jeweiligen Üstd-Abrechnungszeitraumes auszuüben.

III. Arbeitszeit-Themen (4)



Sonderfall Arbeitszeit bei „All-In-Vereinbarungen“

Vereinbarung vor 1.9.2018 abgeschlossen: ist 11. und 12. Std abgedeckt?
wohl ja, insb wenn Ausdrücke wie „alle wie immer gearteten Üstd“
verwendet wurden ME bleibt aber die Deckungsprüfung bzw Grenzen
der Sittenwidrigkeit unberührt

Das Wahlrecht zwischen Geld und Zeitausgleich für die 11. und 12. Std (§
10 Abs 4 AZG neu) ist zwingend, gilt daher auch für All-In-Mitarbeiter.

Systematische Wahl von ZA durch All-In-Mitarbeiter? führt zu doppelter
Entlohnung, Wegfall der Äquivalenz Neu verhandeln!

III. Arbeitszeit-Themen (5): Was hat es also mit dem „12- Stunden Tag“ auf sich?



- Nur bei „erhöhtem Arbeitsbedarf“. Eine Definition fehlt weiterhin. Begriff = politischen Absicht, unternehmerische Gestaltungsfreiheit zu erhöhen.
- Erst die Judikatur wird klären, wo die Grenzen für den AG liegen („Pflicht“ zur Vermeidung des erhöhten Arbeitsbedarfs durch mehr Personal/technische Aufrüstung/Auftragsweitergaben?)
- Notwendigkeit der Differenzierung hinsichtlich „Ablehnungsrecht“: Defizit im Kreise der AN (und auch der AG-Vertreter!) zum Recht auf grundlose Ablehnung der 10. und 11. Std. – dies auch bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs!
- **Fazit:** Rechtlich kann ein AG unter keinen Umständen einen 12-Std Tag durchsetzen.

IV. Wenn es nicht mehr passt...



- Offene Kommunikation, Intimität versus Nachweislichkeit
- Dokumentation und Ablage
- Eskalationsstufen klar vorgeben und leben
- Blick für soziale Bedingungen / Anciennität / Persönlichkeitsstruktur → wie würde der Mitarbeiter auf eine Beendigung reagieren?

IV. Beendigungsmanagement



- Rechtsposition des Mitarbeiters klären (besonderer Schutz?)
- Prüfung der Dokumentation, allenfalls Einholung von Gedächtnisprotokollen etc.
- Achtung bei Zugriff auf Accounts → selbst ohne Privatnutzung nur bei nachweislich erfolgter Vorab-Info zu den Kontrollrechten → Einsichtsrecht bei erlaubter Privatnutzung nur bei erhärteter konkreter Verdachtslage, Privates sofort ausblenden
- Beendigungsart prüfen
- Interne Vorgaben + Mitspracherecht BR beachten
- Kündigung vs Entlassung?
- Garden Leave?
- Beendigungsansprüche – Korrektheit der Abrechnung und das kleine „Plus“
- Prozesse



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

LANSKY,
GANZGER
partner

LGP RECHTSANWÄLTE / ATTORNEYS

Mag. Piroska Vargha
Rechtsanwältin
Head of Labour Law



Lansky, Ganzger & Partner
Rechtsanwälte GmbH

Biberstraße 5
1010 Vienna, Austria
T: +43 1 533 33 30 – 0
E: office@lansky.at
W: www.lgp-lawyers.com