

Das erwartet Sie in der aktuellen Ausgabe:

„Papamonat“, Karenzanrechnung und Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe	1
EU-Verbot für „Dual Food Quality“ wird zum Problem für die Lebensmittelbranche	3
Update: Fluggastrechte	4
Google muss nur in der EU vergessen	4
P) Inside	4

„Papamonat“, Karenzanrechnung und Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

Mit 1.8.2019 bzw. 1.9.2019 sind einige sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber relevante arbeitsrechtliche Neuerungen in Kraft getreten.

Rechtsanspruch auf den „Papamonat“

Durch die Änderung des Väter-Karenzgesetzes (VKG) mit BGBl. I 73/2019 wurde für Väter ab dem 1.9.2019 die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, auf Verlangen eine **Freistellung in der Dauer von einem Monat** in Anspruch zu nehmen, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (§ 1a VKG). Der Anspruch auf den „Papamonat“ besteht – anders als etwa der Anspruch auf Elternteilzeit – ohne Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers und unabhängig von der Betriebsgröße oder der Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers.

Die Freistellung beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Tag und kann grundsätzlich bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbot der Mutter in Anspruch genommen werden. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, endet der Zeitraum für die Inanspruchnahme der Freistellung anlässlich der Geburt

eines Kindes spätestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Während der Freistellung ruhen die wechselseitigen Hauptpflichten des Arbeitsvertrages, also insbesondere die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers. Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Vater aber den **Familienzeitbonus** beziehen.

Beabsichtigt ein Arbeitnehmer, den „Papamonat“ in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Wird diese Vorankündigungsfrist nicht eingehalten, ist nur noch eine einvernehmliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber möglich. In einem zweiten Schritt hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt bekannt zu geben.

OKTOBER 2019

Wollen Sie die P-News in Zukunft elektronisch erhalten?
Dann schicken Sie uns bitte eine E-Mail an P-News@preslmayr.at.

Ähnlich wie bei Karenz und Elternteilzeit genießen Arbeitnehmer, die den „Papamonat“ in Anspruch nehmen, **Kündigungs- und Entlassungsschutz**. Dieser Schutz beginnt ab der Ankündigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin, und dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Freistellung.

Die Zeit der Freistellung ist für dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen (siehe dazu gleich). Der Anspruch auf das „Papamonat“ besteht zudem zusätzlich zum Anspruch auf Väterkarenz. Gemäß § 1a Abs 4 VKG ist ein neben dem „Papamonat“ bestehender gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes auf den Papamonat nicht anzurechnen. Nach dem Gesetzeswortlaut wäre daher der in manchen Kollektivverträgen bereits vorgesehene Anspruch auf Freistellung zusätzlich zum gesetzlichen „Papamonat“ zu gewähren.

Anrechnung von Karenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche

Auch hinsichtlich der Anrechnung der Elternkarenz auf dienstzeitabhängige Ansprüche kam es zu einer Änderung. Für Geburten ab dem 1.8.2019 ist die Karenz gemäß § 15f MSchG bis zu ihrer maximalen Dauer in vollem Umfang für sämtliche Rechtsansprüche anzurechnen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten. Zu diesen Ansprüchen zählen etwa die Dauer der Kündigungsfrist und der Entgeltfortzahlung, das Ausmaß des Erholungsurlaubs und der Abfertigung alt, die Lohn- und Gehaltsvorrückungen, Jubiläumsgeld und allfällige sonstige kollektivvertragliche Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit bestimmen. Weiterhin nicht anrechenbar ist die Zeit der Karenz als Vordienstzeit für eine kollektivvertragliche Einstufung. Die Anrechnung der Karenz gilt nunmehr für jede Karenz, nicht bloß für die erste Karenz.

Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

Mit 1.9.2019 ist außerdem eine seit Jahren viel diskutierte Regelungen in Kraft getreten, die Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf

Fortzahlung des Entgelts gewährt, wenn sie wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem Großschadensereignis oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Dienstleistung verhindert sind und das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit dem Arbeitgeber vereinbart werden (§ 8 Abs 3a AngG). Unter Großschadensereignis versteht das Gesetz eine Schadenslage, bei der während eines durchgehenden Zeitraumes von zumindest acht Stunden insgesamt mehr als 100 Personen notwendig im Einsatz sind.

So sinnvoll diese Regelung im Sinne der Allgemeinheit ist, so praxisfern ist sie. Im Falle von Katastropheneinsätzen ist schnelles Handeln gefragt, weshalb die vom Gesetz ausdrücklich geforderte **Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Ausmaß und Lage der Dienstfreistellung** in den seltensten Fällen möglich sein wird. Arbeitgebern bleibt es aber unbenommen, auch ohne entsprechende vorherige Vereinbarung Entgeltfortzahlung zu leisten.

Als Ausgleich für die Entgeltfortzahlung wurde für Arbeitgeber eine aus dem Katastrophenfonds gespeiste Prämie in Höhe von pauschal EUR 200,00 pro im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer und Tag geschaffen. Dieser Ersatzanspruch besteht jedoch nur, wenn der Dienstnehmer im Falle eines Großschadensereignis bei einer anerkannten Einsatzorganisation gedient hat bzw. bei einem Bergrettungseinsatz zumindest acht Stunden durchgehend eingesetzt war (§ 3 Z 3 lit b Katastrophenfondsgesetz). Auffällig ist, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung bei Mitgliedern eines Bergrettungsdienstes auch für kürzere Einsätze als acht Stunden besteht. Darüber, was unter einer anerkannten Einsatzorganisation zu verstehen ist, gibt das Gesetz keine Auskunft. Es kann somit im Einzelfall fraglich sein, ob der Arbeitgeber – trotz Pflicht zur Entgeltfortzahlung – überhaupt einen Ersatz erhält. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber diese offenen Fragen zur Schaffung von Rechtssicherheit klärt.



Mag. Nils Gröschel ist
Rechtsanwaltsanwärter bei
Preslmayr Rechtsanwälte und
vor allem im Arbeitsrecht und
Sozialrecht tätig.

E groeschel@preslmayr.at

Mag. Oliver Walther ist
Rechtsanwalt und Partner bei
Preslmayr Rechtsanwälte und
im Arbeitsrecht und Vergabe-
recht tätig.

E walther@preslmayr.at



EU-Verbot für „Dual Food Quality“ wird zum Problem für die Lebensmittelbranche

Noch in den Endzügen der letzten EU-Legislaturperiode wurde ein Gesetzespaket verabschiedet, das Marken-Lebensmittel mit unterschiedlichen Zusammensetzungen unter identischem Markenauftritt in der EU verbieten soll. Dieses „Dual Food Quality-Verbot“ wird in der Praxis zu Rechtsunsicherheit für Hersteller und Händler führen.

Seit mehreren Jahren wird auf europäischer Ebene intensiv über das Phänomen von Lebensmitteln von zweierlei Qualität debattiert (Dual Food Quality). Dahinter steht der Vorwurf, dass – insbesondere in Osteuropa – Markenprodukte eine schlechtere Qualität und eine andere Zusammensetzung hätten als ihre westeuropäischen Äquivalente.

Einen solchen Ost-West-Unterschied konnte die im Juni 2019 veröffentlichte Studie der EU-Kommission mit 1.380 Proben von 128 verschiedenen Lebensmittelprodukten aus 19 EU-Staaten allerdings nicht belegen. Lediglich bei 9% der verglichenen Produkte wurde eine unterschiedliche Zusammensetzung bei jeweils gleichartig aussehender Verpackungsvorderseite festgestellt. Die Fälle von unterschiedlichen Zusammensetzungen waren quer durch Europa gestreut. Zudem hält die Gemeinsame Forschungsstelle der Europäischen Kommission fest, dass die festgestellten Unterschiede in der Zusammensetzung der geprüften Produkte nicht zwangsläufig einen Unterschied in der Produktqualität bedeuten müssen.

Die nun veröffentlichten Daten belegen zwar kein (bedeutsames) praktisches Problem, das Verbot wurde aber bereits soweit verabschiedet, dass die Ergebnisse keine Auswirkung mehr haben. Die Richtlinie über unfaire Geschäftspraktiken wird ergänzt um das Verbot derselben Vermarktung eines Produkts mit unterschiedlicher Zusammensetzung in mehreren EU-Staaten. Rechtfertigungsgründe sind „*legitime und objektive Faktoren*“ (wie z.B. aus Gesundheitsgründen), die immer einer Einzelfallprüfung standhalten müssen.

Aus Sicht der Praxis sind mehrere Aspekte hochproblematisch. Zum einen besteht hohe Rechtsunsicherheit, weil völlig unklar bleibt, was unter wesentlichen Unterschieden in der Zusammensetzung zu verstehen ist. Oft werden Marken- und Eigenmarkenprodukte lokal produziert und die Zusammensetzung variiert geringfügig je nach Rohstoffverfügbarkeit und Saison. Fraglich bleibt auch, inwiefern regionale Verbraucherpräferenzen als Rechtfertigungsgrund herangezogen werden können.

So ist es durchaus denkbar, dass Bewohner eines Staates tendenziell bitterere Schokolade bevorzugen als die eines anderen Staates.

Die nächste Frage ist: Wann wird ein Produkt „*identisch*“ vermarktet? Genügt schon die ausschließliche Kennzeichnung in der jeweiligen Landessprache, um das Produkt nicht als identisch zu vermarkten? Es kann auch sein, dass bereits das Logo des Herstellers oder Händlers auf „*identisches*“ Marketing hinweist. Hinzu kommt, dass der EU-Gesetzgeber die Form einer Richtlinie gewählt hat, was den Mitgliedstaaten einen größeren Spielraum bei der nationalen Implementierung einräumt.

Ins Gewicht fallen auch die immensen Strafdrohungen. Die Bestimmungen zur „Dual Food Quality“ sind Teil eines Gesetzespaketes betreffend Verbraucherrechte, wobei im Nachgang des Dieselgate-Skandals massive Strafsätze eingeführt werden. Möglich sind Geldbußen von bis zu 4% des Jahresumsatzes des Unternehmens in den betreffenden Mitgliedstaaten bzw. bis zu EUR 2 Mio., wenn der Umsatz nicht feststellbar sein sollte.

Das „Dual Food Quality“-Verbot weist für die Marktteilnehmer in der Lebensmittellieferkette daher einen hohen Grad an Komplexität auf. Die EU-Kommission hat zwar angekündigt, einen Leitfaden zu erarbeiten; es sind aber auch die nationalen Gesetzgeber bei Umsetzung der Richtlinie sowie die nationalen Behörden gefordert, die Komplexität zu reduzieren, damit Verbraucher vom „Dual Food Quality“-Verbot auch tatsächlich profitieren und nicht nur Rechtsunsicherheit bei den betroffenen Unternehmen eintritt.



Dr. Rainer Herzig ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte und unter anderem auf Gesellschaftsrecht, Wettbewerbsrecht und Immaterialgüterrecht spezialisiert.

E herzig@preslmayr.at

Update: Fluggastrechte

In der Rechtssache C-501/17 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) den Fall zu beurteilen, dass ein Reifen eines Flugzeuges durch eine Schraube auf dem Rollfeld beschädigt worden war und ausgetauscht werden musste. Dadurch kam das Flugzeug erst mit dreieinhalbstündiger Verspätung am Ziel an. Der EuGH stellte klar, dass die Beschädigung des Reifens als „*außergewöhnlicher Umstand*“ zu beurteilen ist und das Luftfahrtunternehmen für die Flugverspätung daher keine Ausgleichszahlung zu leisten hat, wenn es nachweisen kann, dass die Verspätung durch den Austausch des Reifens trotz Ergreifung aller zumutbaren Maßnahmen unvermeidbar war.

Erst kürzlich wurde dem EuGH nun auch die Frage vorgelegt, ob ein Luftfahrtunternehmen auf Grundlage der Fluggastrechte-Verordnung für Verletzungen eines Fluggasts haftet, die er durch fahrlässiges Verhalten des vom Luftfahrtunternehmen (wegen der Annullierung eines Fluges) beigestellten Hotels erleidet (17 Ob 8/19d). Die Bejahung dieser Frage würde dazu führen, dass ein Luftfahrtunternehmen in derartigen Fällen nicht nur die Verpflichtung hat, dem Fluggast ein Hotel zu vermitteln und die Kosten der Unterbringung zu übernehmen, sondern auch die Unterbringung als solche schuldet. Die Entscheidung des EuGH darf mit Spannung erwartet werden.

Google muss nur in der EU vergessen

Bereits im Mai 2015 wurde Google von der CNIL (dem französischen Pendant zur österreichischen Datenschutzbehörde) dazu verpflichtet, eine „Auslistung“ (Entfernung) streitiger Links im Rahmen einer Personensuche in sämtlichen Domains seiner Suchmaschine vorzunehmen. Google weigerte sich und nahm die Auslistung nur bei Ergebnissen vor, die bei Sucheangaben auf Domains der Mitgliedstaaten angezeigt wurden. Daraufhin verhängte die CNIL im März 2016 eine Geldstrafe von EUR 100.000,00, wogegen sich Google zur Wehr setzte.

Der EuGH gab Google nun Recht und entschied, dass der Betreiber einer Suchmaschine eine Auslistung nicht in allen Versionen seiner Suchmaschine vorzunehmen hat, sondern nur in allen mitgliedstaatlichen Versionen. Es sind jedoch begleitende Maßnahmen zu setzen, die Internetnutzer, die eine Suche von einem EU-Mitgliedstaat aus durchführen, daran hindern oder zumindest zuverlässig davon abhalten, die (ausgelisteten) Suchergebnisse über eine Nicht-EU-Version der Suchmaschine abzurufen (C-507/17). Welche Maßnahmen das sein können, ließ der EuGH jedoch offen.

Für weitere Informationen: kern@preslmayr.at

P) Inside

Save the date: Zur Einstimmung auf den ersten Advent werden wir am **28.11.2019** wieder unseren **P) Punsch** veranstalten. Eine Einladung folgt in Kürze!



In den letzten Monaten durften wir uns über mehrere **Neuzugänge** freuen: Wir begrüßen neu in unserem Team Frau Mag. Eszter Tóth sowie die Herren Mag. Nils Gröschel und Mag. Matthias Stipanitz.

Besondere Freude bereitet uns auch die (knapp vor Redaktionsschluss eingelangte) Nachricht, dass Mag. Tamara Freudemann die Rechtsanwaltsprüfung erfolgreich abgelegt hat. Wir gratulieren sehr herzlich!



Preslmayr Rechtsanwälte OG
Universitätsring 12, A-1010 Wien
Tel: (+431) 533 16 95
office@preslmayr.at www.preslmayr.at
FN 9795f, HG Wien
UID: ATU10504104

Information zum Datenschutz:

Preslmayr Rechtsanwälte OG als Verantwortlicher verarbeitet Ihre Kontaktdaten aufgrund Ihrer Einwilligung oder aufgrund berechtigter Interessen (Geschäftskontakt) zur Zusendung der P) News. Dazu werden Ihre Daten an einen Versanddienstleister (z.B. Post) weitergegeben. Diese Verarbeitung erfolgt bis zum Widerruf Ihrer Einwilligung bzw. so lange das berechtigte Interesse vorliegt.

Sie haben jederzeit das Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung Ihrer Daten zur Direktwerbung, das Recht auf Widerruf Ihrer Einwilligung für die Zukunft, das Recht auf Auskunft, welche personenbezogenen Daten wir von Ihnen verarbeiten, auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung und auf Datenübertragbarkeit sowie auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (in Österreich: Datenschutzbehörde). Einen allfälligen Widerruf Ihrer Einwilligung, Widerspruch oder sonstige Anfragen zu Ihren Rechten richten Sie bitte an datenschutz@preslmayr.at oder per Post an die oben genannte Anschrift. Bitte beachten Sie auch unsere Datenschutzerklärung unter <http://www.preslmayr.at/de/datenschutzerklaerung.html>.