

Christoph Wolf

Die Vorhaben der Bundesregierung im Bereich des Arbeitszeitrechts werden derzeit lebhaft diskutiert. Wer die Berichterstattung verfolgt, gewinnt den Eindruck, dass die Arbeitszeit generell von täglich acht auf zwölf Stunden und wöchentlich von 40 auf 60 Stunden angehoben werden soll.

Doch nach einem Blick ins Regierungsprogramm kann Entwarnung gegeben werden. Insbesondere das Unionsrecht würde einer regelmäßigen 60-Stunden-Woche einen Riegel verschieben. Nach der EU-Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (AZ-RL) darf die wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überstunden durchschnittlich – also innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen – nicht mehr als 48 Stunden betragen. Weiters muss eine tägliche Mindestruhezeit von mindestens elf Stunden und einmal pro Woche eine Wochen(end)ruhe von mindestens 35 Stunden eingehalten werden. Der österreichische Gesetzgeber ist zwingend an diese Grenzen gebunden.

Aufgrund der einzuhaltenden täglichen Mindestruhezeit erlaubt die AZ-RL eine tägliche Höchst-arbeitszeit von 13 Stunden. Genau diese tägliche Grenze gilt für etwa 70.000 österreichische Bundesbeamte als gesetzliche tägliche Höchst-arbeitszeit und hat bisher keine Aufregung verursacht. Im privaten Bereich ist der Gesetzgeber derzeit wesentlich restriktiver: Die Höchst-arbeitszeit darf derzeit – abgesehen von unübersichtlich geregelten Ausnahmen insbesondere auf Basis von Kollektivverträgen – an einzelnen Tagen maximal zehn Stunden und in einzelnen Wochen maximal 50 Stunden betragen. Diese Grenzen sollen nun auf maximal zwölf bzw. 60 Stunden angehoben werden.

Beschränkte Überstunden

Es handelt sich bei diesen Höchst-arbeitszeitzeiten aber gerade nicht um die regelmäßig zu leistende Arbeitszeit. Es ist völlig klar, dass sie auch zukünftig die Ausnahme bleiben werden (müssen). Dies ergibt sich nicht nur aus dem einzuhaltenden 48-Stunden-Schnitt, sondern auch aus den Beschränkungen für die Leistung von Überstunden. Nach den Ausführungen im Regierungsprogramm soll die Normalarbeitszeit weiterhin maximal nur 40 Stunden in der Woche bzw. acht Stunden täglich betragen. Darüber hinausgehende Überstunden sollen offenbar weiterhin einer zahlenmäßigen Beschränkung unterliegen und sind zuschlagspflichtig.

Die Beschränkung der Überstunden ergibt sich zum einen aus

Arbeitszeitsreform bringt nicht mehr Arbeitszeit

Die Pläne der Bundesregierung für einen Zwölf-Stunden-Tag sollen Betrieben mehr Flexibilität zu Spitzenzeiten bringen. Die reguläre Arbeitszeit bleibt gleich – auch wegen strikter EU-Bestimmungen.



Auch gemäß den Regierungsplänen wird in Österreich nicht rund um die Uhr gearbeitet.

einer Deckelung der Überstunden und zum anderen aus der Höchst-arbeitszeitgrenze. Grundsätzlich dürfen jede Woche zunächst einmal nur fünf Überstunden angeordnet werden. Zusätzlich gibt es ein Kontingent von 60 Überstunden pro Jahr (§ 7 Abs 1 AZG). Aufgrund der wöchentlichen Höchst-arbeitszeitgrenze von 50 Stunden sind derzeit in einzelnen Wochen

daher maximal zehn Überstunden (40 Stunden Normalarbeitszeit plus zehn Überstunden) zulässig. Wird die Höchst-arbeitszeitgrenze wie geplant auf 60 Stunden erhöht, sind zwar zukünftig bis zu 20 Überstunden in der einzelnen Woche zulässig. Werden aber die bisherigen Überstundenkontingente (fünf Überstunden pro Woche plus zusätzlich 60 Überstunden im

Jahr) nicht ebenfalls erhöht, kann diese Ausdehnungsmöglichkeit der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit auf 60 Stunden nur viermal (!) im Jahr ausgeschöpft werden.

Von einer generellen Ausdehnung kann daher keine Rede sein. Es geht um die Abdeckung eines in Ausnahmefällen auftretenden Spitzenbedarfs. Bereits jetzt sieht das AZG die Möglichkeit von Son-

derüberstunden vor, die mit dem Betriebsrat und nicht mit der Gewerkschaft zu vereinbaren sind. Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf dürfen durch Betriebsvereinbarung zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar waren (§ 7 Abs 4 AZG).

Diese Regelung soll nun insofern geändert werden, als die Voraussetzung des unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils entfallen soll. Das wird kaum Auswirkungen haben, denn die Praxis konnte mit diesem Begriff wenig anfangen und hat stets den Abschluss einer Vereinbarung genügen lassen. Bei Betrieben ohne Betriebsrat soll die Voraussetzung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeitsbescheinigung entfallen, die in der Praxis in der Regel aber ohnehin erteilt wurde.

Mehr Freizeit statt mehr Geld

Sehr kritisch sehen Arbeitnehmervertretungen das Vorhaben, mehr Möglichkeiten zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten in Form der Durchrechnung der Normalarbeitszeit über einen mehrwöchigen Zeitraum zu schaffen. Derartige Modelle dehnen die tägliche Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen aus und verkürzen sie an anderen Tagen. Im Durchschnitt bleibt es bei der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit. Arbeitnehmer verlieren dadurch jedoch Überstundenzuschläge, weil die Mehrarbeit an einzelnen Tagen mit mehr Freizeit an anderen Tagen ausgeglichen wird.

Bisher bedurften derartige Modelle – mit Ausnahme der Gleitzeit – ausnahmslos der Zustimmung der Gewerkschaft. Im Ergebnis führte dies zu Lösungen, die für eine ganze Branche galten; auf das einzelne Unternehmen zugeschnittene Lösungen waren nicht immer möglich. Künftig sollen diese Modelle auch mit dem Betriebsrat und in Betrieben ohne Betriebsrat mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart werden können. Die Gewerkschaft befürchtet, dass Betriebsräte und Arbeitnehmer im Gegensatz zu ihr keine Gegenforderungen werden durchsetzen können. Das mag vielfach stimmen. Übersehen wird dabei, dass es derzeit gar nicht wenige Arbeitnehmer gibt, die flexible Arbeitszeiten wollen, diese mangels Einigung der Wirtschaftskammer mit der Gewerkschaft aber nicht möglich waren.

CHRISTOPH WOLF ist Partner und Arbeitsrechtsexperte bei CMS in Wien. christoph.wolf@cms-rrh.com

Dringender Reformbedarf im Verwaltungsstrafrecht

Das Urteil des Verfassungsgerichtshofs zur FMA hat eine Frage geklärt, aber zahlreiche Problembereiche offengelassen

Bernd Fletzberger

Wien – Der Verfassungsgerichtshof hat, wie berichtet, entschieden, dass Verwaltungsbehörden empfindlich hohe Geldstrafen gegen juristische Personen verhängen dürfen (G 408/2016-31 u. a.). Konkret hält es das Höchstgericht für verfassungskonform, dass die Finanzmarktaufsicht hohe Verwaltungsstrafen gegen Kreditinstitute verhängen darf. Der VfGH hat damit seine bisherige Rechtsprechung, wonach schwerwiegende Strafen nur von ordentlichen Gerichten verhängt werden dürfen, revidiert bzw. aufgegeben.

Das nunmehrige Urteil ist nicht nur für Unternehmen, die im Finanzmarktbereich tätig sind, von großer Bedeutung, sondern auch für alle, die Daten verarbeiten. Der Gesetzgeber betraute näm-

lich zuletzt die Datenschutzbehörde mit der Kompetenz, bei Verletzung der im Mai 2018 in Kraft tretenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) drakonische Geldstrafen zu verhängen. Mit dem VfGH-Entscheid dürfte auch die Zuständigkeit der Datenschutzbehörde abgesichert sein.

Die bestehenden Baustellen im Verwaltungsstrafrecht sind damit allerdings keineswegs behoben. Es bestehen weitergehende verfassungsrechtliche Bedenken, mit denen sich der VfGH gar nicht auseinandersetzen konnte, weil er nur die vom Bundesverwaltungsgericht (BVwG) vorgetragenen Argumente prüfen konnte. Das derzeitige Verwaltungsstrafverfahren kann zudem mit den rasanten Entwicklungen auf europäischer Ebene, vor allem im Finanzmarkt- und Datenschutzbereich, nicht mehr

Schritt halten. Es bietet auch keinen geeigneten Rahmen für die Verhängung hoher Geldstrafen gegen juristische Personen.

Strafen für Führungskräfte

Eine Reform des Verwaltungsstrafrechts, wie sie die Bundesregierung im Regierungsprogramm in Aussicht gestellt hat, ist dringend geboten, um die bestehenden Rechtsschutzdefizite zu beheben. So sollte die kollektive Bestrafung aller Leitungspersonen überdacht werden. Es ist nicht nachvollziehbar, dass sie für Gesetzesverletzungen bestraft werden, die nicht zu ihrem unmittelbaren Aufgabengebiet gehören. Auch die parallele Verfolgung von Geschäftsführern und des Unternehmens wäre zu überdenken; Strafen sollten sich primär gegen die juristischen Personen richten. Weiters

wäre es wünschenswert, die Verschuldensvermutung abzuschaffen. Es sollte generell Sache der Behörden sein, das Vorliegen der objektiven und subjektiven Tatbestandsmerkmale nachzuweisen.

Ebenso problematisch ist das Kumulationsprinzip. Danach sind Strafen nebeneinander zu verhängen, wenn man mit einem Verhalten mehrere Verwaltungsübertretungen begeht. Es könnte durch das im Strafrecht bekannte Absorptionsprinzip ersetzt werden, dem zufolge für alle bis zum Urteil begangenen strafbaren Handlungen nur eine einheitliche Strafe zu verhängen ist. Schließlich wäre die Einführung alternativer Verfahrenserledigungen, etwa diversioneller Maßnahmen nach dem Vorbild des Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes, anzustreben. Zu bedenken ist auch die zuneh-

mende Komplexität regulatorischer Anforderungen, vor allem im Finanzmarkt- und Datenschutzrecht. Es ist oft auch für hochspezialisierte Experten nicht mehr möglich, vorab verlässliche Aussagen über konkrete Anforderungen einzelner Vorschriften zu treffen. Daher sollte das Prinzip „Beratung statt Bestrafung“ stärker in den diversen Materiegesetzen, etwa im Datenschutzgesetz, verankert werden. Unternehmen wollen zumeist rechtskonform agieren und notwendige Compliance-Maßnahmen setzen. Solche Anstrengungen sollten in Strafverfahren stärker zugunsten der Beschuldigten berücksichtigt werden.

BERND FLETZBERGER ist Partner bei PFR Rechtsanwälte und hat die Western Union International Bank GmbH in der Causa vertreten. fletzberger@pfr.at