



Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

Andreas Tinhofer

SEITE 2

Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

Hans Georg Laimer

SEITE 3

Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

Lukas Wieser

SEITE 6

Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

Hans Georg Laimer & Melina Peer

SEITE 8

Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

Lukas Wieser & Isabella Göschl

SEITE 10

NEWS & EVENTS

SEITE 11

INHALT

01

Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02

Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03

Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04

Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05

Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06

News & Events

SEITE 11

NEUE CORONA-REGELN FÜR DEN ARBEITSPLATZ

Andreas Tinhofer

Mit 1. November 2021 wurde für den Arbeitsplatz die sog. „**3G-Regel**“ eingeführt. Die bedeutet bekanntlich, dass ein Nachweis über eine Immunisierung gegen das SARS-CoV-2-Virus oder über ein negatives Testergebnis erbracht werden muss. Die gängige Kurzformel für den 3G-Nachweis lautet: „geimpft, genesen oder getestet“. Bis 15. November können Arbeitnehmer:innen ohne 3G-Nachweis eine FFP2-Maske tragen.

Von der 3G-Regel **ausgenommen** sind Arbeitsorte, wo ein „*physischer Kontakt zu anderen Personen*“ ausgeschlossen werden kann. Nach der 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung gilt dies auch für maximal zwei physische Kontakte pro Tag, die im Freien stattfinden und jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern. Nach den Erläuterungen zur Verordnung trifft dies etwa auf Berufskraftfahrer:innen zu, deren Kontakte sich auf die Übergabe von Dokumenten beschränken. Für die Arbeit im Home-Office ist ebenfalls kein 3G-Nachweis zu erbringen.

Strengere Regelungen gelten hingegen für den Gesundheits- und Pflegebereich und (seit 8. November 2021) für Gastgewerbe mit einer „*vermehrten Durchmischung und Interaktion der Kunden*“ (zB Diskotheken und Clubs). So müssen etwa Mitarbeiter:innen in Alten- und Pflegeheimen ab 15. November zusätzlich zum 2,5G-Nachweis (Impfung, Genesung oder negativer PCR-Test) in geschlossenen Räumen einen Mund-Nasen-Schutz (MNS) tragen. Kann weder Imp-

fung noch Genesung nachgewiesen werden, so muss bei unmittelbarem Kundenkontakt eine FFP2-Maske getragen werden (auch im Freien).

Für die Erlangung eines 3G-Nachweises haben die Arbeitnehmer:innen selbst zu sorgen. Impfungen bzw Tests sind daher grundsätzlich **außerhalb der Arbeitszeit** durchführen zu lassen. Sollten hierfür **Kosten** anfallen, so müssen diese von den Arbeitnehmer:innen getragen werden.

Wird der geforderte **3G-Nachweis nicht erbracht**, so ist eine Betretung des Arbeitsortes unzulässig. Wenn aus diesem Grund die Arbeitsleistung unterbleibt, entfällt grundsätzlich auch der Anspruch auf Entgelt. In Ausnahmefällen könnte allerdings ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung vorliegen (zB wenn der 3G-Nachweis ohne Verschulden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht erbracht werden kann). Wird der 3G-Nachweis trotz Aufforderung und Nachfristsetzung ohne ausreichenden Rechtfertigungsgrund nicht vorgelegt, so riskiert der/die Arbeitnehmer:in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Entlassung.

Nach der Verordnung können an Arbeitsorten im Hinblick auf Masken- und Nachweispflicht „*in begründeten Fällen*“ **strengere Regelungen** vorgesehen werden. Nach den FAQ des Arbeitsministeriums (Stand: 10.11.2021) kommt dies etwa für den Schutz besonders vulnerablen Personengruppen in Betracht oder für Betriebe, die zur kritischen Infrastruktur zählen. Aber auch ein positiver Corona-Fall im Betrieb kann die Anordnung zur Tragung einer FFP2-Maske rechtfertigen. Bei zusätzlichen Kontrollmaßnahmen ist jedoch in der Regel der Abschluss einer **Betriebsvereinbarung** oder (wenn kein Betriebsrat besteht) die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer:innen erforderlich. Sollten für diese zusätzlichen Maßnahmen **Kosten** anfallen, so sind diese grundsätzlich vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin

zu tragen. Die Bestimmung im erst kürzlich gesetzten **Generalkollektivvertrag zu Corona-Maßnahmen**, wonach die Anordnung zur Tragung einer Maske bei Vorlage eines 3G-Nachweises nicht befolgt werden muss, ist nach der aktuellen Rechtslage obsolet.

Für die **Einhaltung der 3G-Regel** hat der/die Arbeitgeber:in zu sorgen. Nach den Erläuterungen des Gesundheitsministeriums ist dabei auf die Umstände des Einzelfalls (Größe und Struktur des Betriebs, Anzahl der Mitarbeiter, räumliche und organisatorische Beschaffenheit) Bedacht zu nehmen. Neben Kontrollen werden entsprechende **Hinweise bzw Aushänge sowie mündliche und schriftliche Belehrungen** als geeignete Maßnahmen genannt.

Die **Kontrollpflicht** soll jedoch nicht überspannt werden. Es können wahlweise regelmäßig Stichprobenkontrollen (Kontrolle ausgewählter Mitarbeiter:innen) oder sporadisch Schwerpunktkontrollen (umfassende Kontrolle der Mitarbeiter:innen) vorgenommen werden. Einlasskontrollen werden hingegen im Allgemeinen nicht verlangt (anders hingegen in Gesundheits- und Pflegebetrieben). Sie bedürften im Übrigen einer Betriebsvereinbarung bzw der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer:innen.

Die Durchführung der Maßnahmen einschließlich der Kontrollen sollte jedenfalls **dokumentiert** werden. Kann nämlich der/die Arbeitgeber:in nicht nachweisen, dass er/sie ausreichende Vorkehrungen für die Einhaltung der 3G-Regel getroffen hat, droht eine **Verwaltungsstrafe** von bis zu EUR 3.600. Arbeitnehmer:innen müssen bei Verstoß gegen die 3G-Regel mit einer Strafe von bis zu EUR 500 rechnen.

Für die Praxis unbefriedigend sind die Regelungen zur **Datenverarbeitung** im Zusammenhang mit der Kontrolle der Einhaltung der 3G-Regel. Nach der Verordnung (und dem zu Grunde liegenden COVID-19-Maßnahmengesetz) dürfen

INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06 News & Events

SEITE 11

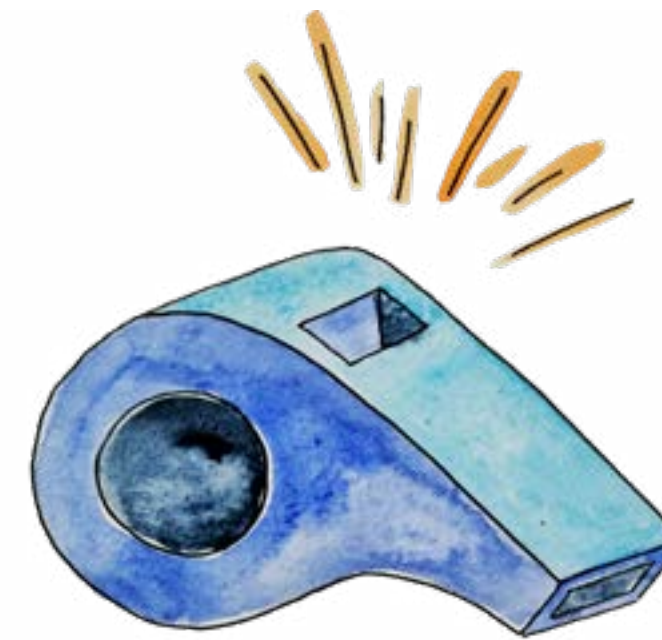
nämlich die in den Nachweisen enthaltenen personenbezogenen Daten nicht gespeichert werden. In der Fachwelt wird zwar von manchen die arbeitnehmerbezogene Speicherung der Gültigkeitsdauer des 3G-Nachweises für unter Einhaltung des Grundsatzes der Datenminimierung zulässig gehalten. Angesichts der klaren gesetzlichen Vorgaben besteht jedoch unseres Erachtens ein erhebliches Risiko eines Datenschutzverstoßes.

Für Betriebe mit mehr als 51 Arbeitnehmer:innen ist weiterhin ein/e **COVID-19-Beauftragte:r** zu bestellen und ein **COVID-19-Präventionskonzept** auszuarbeiten und umzusetzen.

Es ist damit zu rechnen, dass sich die Corona-Regeln zum Arbeitsplatz weiterhin in kurzer Abfolge ändern werden. Wir empfehlen daher, vor der Umsetzung konkreter Maßnahmen rechtliche Beratung einzuholen.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte andreas.tinhofer@zeilerfloydad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VERPFLICHTENDE IMPLEMENTIERUNG EINES WHISTLEBLOWING SYSTEMS

Hans Georg Laimer

1. ÜBERBLICK WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE (RL (EU) 2019/1937)

„Whistleblower“ oder „Hinweisgeber“ veröffentlichen für die Öffentlichkeit wichtige Informationen aus einem geheimen oder geschützten Zusammenhang.

Durch „Whistleblowing“ sollen Schäden von betroffenen Unternehmen sowie Einzelpersonen (und der Öffentlichkeit) abgewendet werden. Weiters soll dadurch erreicht werden, dass mögliche Missstände und Rechtsverstöße frühzeitig aufgedeckt werden. Mit der sogenannten „Whistleblower-Richtlinie“ (RL (EU) 2019/1937), die für alle Unternehmen mit

mindestens 50 Arbeitnehmern die Implementierung eines internen Whistleblowing Systems vorsieht, sollen nunmehr einerseits EU-weite Mindeststandards im Zusammenhang mit Whistleblowing sichergestellt werden. Andererseits soll dadurch auch der Schutz von Whistleblowern gewährleistet werden. Ziel der Whistleblower-RL ist durch vermehrte Meldungen eine resultierende höhere Aufklärungsrate von bestimmten Verstößen gegen das EU-Recht zu fördern.

Der österreichische Gesetzgeber ist verpflichtet bis 17. Dezember 2021 ein Gesetz zu erlassen, das den Vorgaben der Whistleblower-RL entspricht. Basierend darauf sind alle privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern sowie juristische Personen des öffentlichen Sektors verpflichtet, entsprechende interne Meldekanäle einzurichten und die eingehende Meldungen angemessen zu bearbeiten.

Derzeit gibt es noch keinen österreichischen Gesetzesentwurf.

2. WELCHES UNTERNEHMEN MUSS EIN WHISTLEBLOWING-SYSTEM EINRICHTEN?

Unternehmen ab **250 Arbeitnehmern** müssen nach der Whistleblower-RL bis spätestens **17.12.2021** ein entsprechendes Whistleblowing-System einrichten. Unternehmen **mit 50 bis 249 Arbeitnehmern sind** laut der Whistleblower-RL verpflichtet, ein solches System bis spätestens **17.12.2023** einzurichten. Abhängig von der innerstaatlichen Umsetzung der Vorgaben der Whistleblower-RL könnte auch ein früherer Umsetzungszeitpunkt vorgeschrieben werden.

Ausnahmen bestehen für Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmer. Die Ausnahmen gelten aber nicht für Unternehmen, die in nachstehenden **speziellen Bereichen** tätig

INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06 News & Events

SEITE 11

sind: Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte, Finanzmärkte (Kreditinstitute, Finanzinstitute, Versicherungsunternehmen, Wertpapierfirmen), öffentliches Auftragswesen, Produktsicherheit und -konformität, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen.

3. WAS IST DER REGELUNGSINHALT EINES WHISTEBLOWING-SYSTEMS?

Hinweisgeber (Whistleblower) sollen bei Meldung von Missständen mit Bezug auf EU-Recht (Datenschutz, Geldwäsche, etc) geschützt werden. Es soll dabei der Schutz von Arbeitnehmern, Bewerbern, ehemaligen Arbeitnehmern, etc vor Repressalien, wie zB Kündigung, Degradierung und sonstigen Benachteiligungen, gewährleistet werden.

4. WIE SIEHT DAS DREISTUFIGE MELDESYSTEM AUS?

Grundsätzlich steht ein dreistufiges Meldesystem zur Verfügung. Einerseits kann bzw muss der Arbeitgeber einen **internen Meldekanal** aufsetzen. Darüber hinaus sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, eine Behörde mit der Entgegennahme von Meldungen nach der Whistleblower-RL zu betrauen und kann der Whistleblower auch diesen **externen Meldekanal** nutzen. Wurde nach den Meldungen keine Maßnahmen gesetzt, kann auch eine **Offenlegung von Informationen** an Dritte (Medien, etc.) erfolgen.

Whistleblower dürfen den **externen Meldekanal** verwenden, wenn entweder **kein interner Meldekanal** eingerichtet

ist oder aufgrund einer internen Meldung **keine geeignete Maßnahme** getroffen wird. Aus Sicht der Arbeitgeber sollte daher ein leicht zugänglicher interner Kanal geschaffen werden und auf interne Meldungen mit geeigneten Maßnahmen rechtzeitig reagiert werden. Dadurch kann der gemeldete Missstand direkt an der Quelle behoben und die Involvierung dritter Parteien vermieden werden.

Der Schutz des Hinweisgebers bei **Offenlegung** (zB gegenüber Medien) nach der Whistleblower-RL greift auch dann, wenn

- (1) nach einer Meldung über die internen bzw externen Meldekanäle keine entsprechenden Maßnahmen gesetzt wurden; oder
- (2) wenn der Hinweisgeber hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass der zu meldende Verstoß unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann; oder
- (3) wenn die Behörde an dem Verstoß selbst beteiligt sein könnte.

5. WIE MUSS DER INTERNER MELDEKANAL AUSGESTALTET WERDEN?

Es ist den verpflichteten Unternehmen freigestellt, ob sie einen **schriftlichen** (zB Online-Plattform, E-Mail-Adresse) oder **mündlichen** (Hotline, persönliche Treffen) Meldekanal einrichten. Die Unternehmen können **Form** der Hinweisweitergabe **frei wählen** – solange folgende Mindestanforderungen erfüllt sind:

- (1) Die mit der Abwicklung der Hinweise beschäftigten (internen) Personen müssen **unparteiisch** sein (alternativ: externe Dritte);
- (2) der Meldekanal muss **sicher** sein und die **Daten** und **Namen vertraulich** behandelt werden;
- (3) Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Mel-

dekanals nur für **Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern** (Ausnahme: **risikogeneigte Tätigkeiten**); und
 (4) juristische Personen des privaten Sektors (zB verbundene Konzernunternehmen) mit **50 bis 249 AN** können Ressourcen **teilen**.

6. WELCHE SANKTIONEN GIBT ES UND WAS BEDEUTET DAS VERBOT VON REPRESSALIEN?

Ein Schutz von Whistleblowern nach der Whistleblower-RL besteht nur dann, wenn sie **hinreichend Grund zur Annahme** haben, dass die Informationen der **Wahrheit entsprechen** und die Informationen in den Anwendungsbereich der Whistleblower-RL (= **Verstoß gegen EU Recht**) fallen. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet **wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen** bei **wissentlicher Meldung** von **Falschinformationen** für natürliche und juristische Personen festzulegen. Die konkrete Ausgestaltung dieser Sanktionen obliegt den Mitgliedstaaten.

Der österreichische Gesetzgeber ist daher gefordert „**wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen**“ festzulegen (zB Verwaltungsstrafen).

Arbeitsrechtlichen Nachteile für Whistleblower, wie Kündigung, Mobbing, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages aufgrund der Meldung etc. sind **unzulässig**. Es gilt dabei die **Beweislastumkehr**. Wenn der Arbeitnehmer glaubhaft machen kann, dass die Sanktion / Benachteiligung wegen der erfolgten Meldung / Offenlegung erfolgte, muss der Arbeitgeber beweisen, dass das Vorgehen nicht wegen der erfolgten Meldung oder Offenlegung erfolgte.

INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06 News & Events

SEITE 11

7. MUSS DER MELDEKANAL MIT HILFE EINER BETRIEBSVEREINBARUNG UMGESETZT WERDEN?

Die Einführung von Meldesystemen **kann** je nach Ausgestaltung bzw (abzuwartender) innerstaatlicher Umsetzung einen **Betriebsvereinbarungstatbestand** erfüllen bzw der **Einzelzustimmung** nach § 10 AVRAG bedürfen

8. WELCHE DATENSCHUTZRECHTLICHEN VORGABEN MÜSSEN BEACHTET WERDEN?

Die Verarbeitung personenbezogener Daten in einem System auf Basis der Whistleblower-RL ist uE wohl dann gerechtfertigt, wenn die Mindeststandards und Grundprinzipien der DSGVO beachtet werden.

9. ZUSAMMENFASSUNG: BEDEUTUNG/AUSWIRKUNGEN DER WHISTLEBLOWER-RL FÜR UNTERNEHMEN

Zentraler Aspekt der Whistleblower-RL ist die Einführung eines Hinweisgebersystem, über das Betroffene Verstöße einfach und sicher melden können.

Die Implementierung der Vorgaben der Whistleblower-RL bringt Herausforderungen mit sich, birgt aber für die betroffenen Unternehmen auch Chancen:

Herausforderungen:

- | **Personal:** Festlegung von verantwortlichen Personen zur Wartung der Systeme und zur Ausarbeitung und qualitativen Verwertung der eintreffenden Hinweise (Verantwortlicher muss die rechtlichen Konsequenzen und den Inhalt einer Meldung abschätzen können)
- | Eingehende Hinweise müssen laufend und konsequent **bearbeitet** werden

- | Aufbau einer **Compliance-Abteilung** nun auch in KMUs notwendig
- | **Festlegung der Struktur:** Unternehmen müssen entscheiden, ob sie einen internen Bereich für die Umsetzung der Whistleblower-RL schaffen oder ob sie die notwendigen Dienste (zB Hinweisgebersystem, Hinweisbearbeitung, rechtliche Expertise) extern zukaufen
- | Die Verwendung dieser Tools führt zu höheren **Kosten** (zB Personal, IT-Ressourcen)
- | **Wahl des Hinweisgebersystems:** Unternehmen sollten das entsprechende Medium mit Bedacht wählen (zB mündliche Meldungen oder Meldungen per E-Mail bergen die Gefahr, dass die Hemmschwelle wegen mangelnder Anonymität zu hoch ist, um brauchbare Hinweise zu erhalten)

Chancen:

- | Frühzeitiges Bekanntwerden uU **strafmindernder Umstände** bei strafrechtlich relevanten Fällen
- | **Reduktion von Schadensrisiken** (durch laufende Hinweise kann auf Missstände aufmerksam gemacht werden und sofort reagiert werden, sodass Schäden vorgebeugt werden kann oder sogar verhindert werden können)
- | Unternehmen wird auf Fehlverhalten aufmerksam gemacht -> Kritik kann zur Verbesserung der entsprechenden Umstände im Unternehmen führen -> **bessere Unternehmenskultur**
- | Streuung des **Risikomanagements:** Nicht nur das interne Risikomanagement weist auf potenzielle Risiken hin, auch Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten können frühzeitig auf Missstände und Fehlverhalten aufmerksam machen, sodass folglich bessere Ergebnisse erzielt werden können
- | Unternehmen handeln damit Schritt für Schritt **regel- und gesetzeskonformer**

Die Whistleblower-RL zum Nachlesen finden Sie [hier](#).

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte hans.laimer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06 News & Events

SEITE 11

GESCHÄFTSFÜHRERHAFTUNG BEI FAKE-PRESIDENT-FRAUD

(OGH 03.08.2021, 8 ObA 109/20t)

Lukas Wieser

Der ressortfremde Geschäftsführer haftet nicht für den im Rahmen eines „Fake-President-Fraud“ bei der Gesellschaft eingetretenen Schaden von rund 42 Millionen Euro, wenn ein ausreichendes Kontrollsystem eingerichtet ist.

SACHVERHALT:

Der beklagte Geschäftsführer war einer von drei Geschäftsführern einer Gesellschaft mit 3.000 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von rund 700 Millionen Euro. Im Dezember 2015 wurde die Gesellschaft Opfer eines „Fake-President-Fraud“ (FPF). Dabei wird durch Vortäuschung falscher Identitäten, in diesem Fall der Identität des beklagten Geschäftsführers, versucht einen Mitarbeiter des Unternehmens zu Geldüberweisungen zu veranlassen. Durch Vortäuschung einer Unternehmensakquisition wurde die Gruppenleiterin der Finanzbuchhaltung zur Überweisung von insgesamt rund 54 Millionen Euro veranlasst, wovon nur rund 10 Millionen Euro von ausländischen Konten wiedererlangt werden konnten.

| Ressortverteilung

Die Bereiche Rechnungswesen, Strategie und Business Controlling, Informationstechnologie und technische

Dienstleistungen sowie Corporate Compliance und Risikomanagement fielen nicht in das Ressort des beklagten Geschäftsführers. Diese gehörten zum Verantwortungsbereich einer Geschäftsführerkollegin.

| Kontrollsystem

Die Geschäftsführerkollegin legte bei Aufnahme ihrer Tätigkeit im Jahr 2011 gemeinsam mit dem Leiter der Finanzbuchhaltung fest, dass für Überweisungen zwei getrennte TAN-Codes erforderlich sind, die von zwei Mitarbeitern eingegeben werden müssen. Über die Einhaltung des „Vier-Augen-Prinzips“ in der Finanzbuchhaltung berichtete sie ihren beiden Geschäftsführerkollegen. Im Herbst 2012 ließ die Geschäftsführerin eine Risikobewertung der Finanzbuchhaltung und der IT-Abteilung erstellen. Darin war enthalten, dass sämtliche Prozesse, insbesondere Bankbuchungen, dem Mehraugenprinzip unterlagen. Davon wurden abermals beide Geschäftsführerkollegen in Kenntnis gesetzt.

Entgegen dem vorgegebenen „Vier-Augen-Prinzip“ wurden die Telebanking-Überweisungen tatsächlich allein von der Gruppenleiterin der Finanzbuchhaltung (GL Finanz) durchgeführt. Diese hatte sämtliche TAN-Karten mit dem Vermerk der notwendigen PIN-Codes aufbewahrt. Sie konnte damit allein und ohne Rücksprache Überweisungen durchführen. Dem Leiter der Finanzbuchhaltung war dies bewusst. Die drei Geschäftsführer wussten aber nichts davon. Sie gingen weiterhin vom „Vier-Augen-Prinzip“ aus.

Für Einzelüberweisungen bestand kein Limit solange die Konten gedeckt waren. Für den Abruf einer Export-Kreditlinie war die Rücksprache mit dem Leiter der Finanzabteilung und eine von ihm oder einem Geschäftsführer gezeichnete Anweisung Voraussetzung.

Überweisungen konnten darüber hinaus nur von den bei-

den PCs der GL Finanz und ihrer Stellvertreterin, welche mit einer DFÜ-Leitung ausgestattet waren, durchgeführt werden. Die GL Finanz kontrollierte die Kontostände täglich, die ressortzuständige Geschäftsführer einmal im Monat. Der beklagte Geschäftsführer ging davon aus, dass dies zweimal wöchentlich passiert.

Sämtliche Mitarbeiter wurden zur IT-Sicherheit geschult. Es bestand eine über das Intranet zugängliche IT-Richtlinie. Bei Auftauchen problematischer E-Mails oder neuer Schadsoftware versandte die IT-Abteilung Warnhinweise per E-Mail, Blog oder Artikel im Mitarbeitermagazin. Im Jahr 2013/2014 wurde durch ein externes Unternehmen ein Social-Engineering-Test durchgeführt. Aufgrund mangelndem Sicherheitsbewusstseins wurde ein Artikel über Social Engineering im Mitarbeitermagazin veröffentlicht. Die Methode des Fake President Fraud war aber bis zum Vorfall in 2015 weder den Geschäftsführern noch dem Leiter der IT-Abteilung bekannt.

Der Wirtschaftsprüfer hat im Rahmen der Jahresabschlussprüfung 2012 den Prozess der „Rechnungsprüfung“ als „Control is operating effectively“ und „No exceptions noted“ eingestuft.

Es gab für die beiden ressortfremden Geschäftsführer keine Hinweise, dass das interne Kontrollsystem nicht situationsadäquat gewesen ist.

| Phishing Versuche im Jahr 2015

Im September und Oktober 2015 erhielt die Geschäftsführerkollegin vier Phishing E-Mails mit der Aufforderung Überweisungen vorzunehmen, die als Absender die Firmen-E-Mailadresse des beklagten Geschäftsführers vorgaben. Sie hat dies sowohl der IT-Abteilung als auch dem beklagten Geschäftsführer weitergeleitet. Die Adressen wurden von der IT-Abteilung auf eine „Blacklist“ gesetzt. Der IT-Abtei-

INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06 News & Events

SEITE 11

lungsleiter hat am 17.11.2015 sämtliche Mitarbeiter vor Verschlüsselungssoftware gewarnt und aufgefordert, immer zu prüfen ob Klartextname und E-Mail Adresse zusammenpassen.

Ende November 2015 erfolgt ein neuerlicher Phishing Angriff durch E-Mails, die vorgeblich von der US-Bundessteuerbehörde stammten. Auch darüber wurden alle Mitarbeiter informiert und aufgefordert, wachsam und vorsichtig zu sein.

| Fake-President-Fraud im Dezember 2015

Am 22.12.2015 erhielt die GL Finanzen eine die Absenderadresse des beklagten Geschäftsführer aufweisende E-Mail. In dieser wurde sie vom Fake President darüber informiert, dass eine Übernahme eines Unternehmens kurz bevor stehe. Dies müsse aber derzeit noch absolut vertraulich behandelt werden. Niemand sonst darf derzeit davon wissen. Die Angelegenheit dürfe nur mit dem beklagten Geschäftsführer und einem Herrn Prof. Dr. Nürnberger erörtert werden. Eine Kommunikation mit dem beklagten Geschäftsführer habe darüber hinaus ausnahmslos per E-Mail zu erfolgen. Dies sei insbesondere aufgrund der erforderlichen Dokumentation gemäß den FMA Richtlinien notwendig.

Der GL Finanzen fiel auf, dass die aufscheinende Unternehmens-E-Mail-Adresse mit den Adressen *aufsicht@fma.wien* und *fma.wien@europa.com* hinterlegt war. Sie kontaktierte den beklagten Geschäftsführer dazu aber nicht. Vielmehr wurde sie von einer Person, die sich als Prof. Dr. Nürnberger ausgab, kontaktiert und aufgefordert Überweisungen durchzuführen. Nach dem Austausch von insgesamt 92 E-Mails ließ sie sich zur Vornahme von mehreren Überweisungen in der Gesamthöhe von rund 54 Millionen Euro auf ein vom Fake President genanntes Konto überreden. Für den Abruf einer Export-Kreditlinie übermittelte der Fake President eine

Anweisung mit der Unterschrift des beklagten Geschäftsführers. Diese wurde offenbar von einem veröffentlichten Finanzbericht hineinkopiert. Rücksprache mit dem Leiter der Finanzabteilung hielt die GL Finanz dafür aber nicht.

Die unautorisierten Überweisungen wurden vom Leiter der Finanzabteilung bei Erstellung und Prüfung des Monatsabschlusses Dezember 2015 entdeckt.

RECHTSFRAGE:

Haftet der beklagte Geschäftsführer für den Schaden der Gesellschaft in Höhe von rund 42 Millionen Euro?

ENTSCHEIDUNG:

In Entsprechung der bisherigen Rechtsprechung hielt der Oberste Gerichtshof eingangs fest, dass der Geschäftsführer die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes schuldet. Die den Geschäftsführer treffende allgemeine Haftung nach dem GmbHG stellt eine Verschuldens- und keine Erfolgshaftung dar. Das Unternehmensrisiko trägt die Gesellschaft. Es ist daher zu prüfen, ob der Geschäftsführer seine Organisations- und Überwachungspflichten schuldhaft verletzt hat. Dies wäre insbesondere der Fall, wenn kein ausreichendes internes Kontrollsystem etabliert ist oder der Geschäftsführer davon ausgehen musste, dass das interne Kontrollsystem nicht funktioniert.

Nach dem Obersten Gerichtshof basiert ein internes Kontrollsystem regelmäßig auf folgenden Maßnahmen:

- | Überwachungsmaßnahmen organisatorischer und EDV-technischer Art, wie
 - | Unterschriftenregelungen,

- | EDV-Zugriffsbeschränkungen,
- | Arbeitsanweisungen;
- | manuellen oder automatisationsunterstützten Kontrollmaßnahmen, wie
 - | Plausibilitätsprüfungen der Buchhaltungssoftware;
- | Richtlinien und Regelwerke zur Definition von Standardprozessen;
- | Dokumentation der Einhaltung der Standardprozesse; und
- | interne Revision, zur wiederkehrenden Prüfung des internen Kontrollsystems.

Ein solches Kontrollsystem lag aus Sicht des Obersten Gerichtshofs bei der Gesellschaft vor. Die Zahlungsfreigabe unterlag genau definierten, automatisierten Prozessen mit mehrfachen unabhängig voneinander erforderlichen Autorisierungen unter Einhaltung des Mehraugenprinzips. Hinsichtlich des Überweisungsauftrags an die Bank, bestanden zwei verschiedene Bankkarten. Diese waren von zwei verschiedenen Angestellten der Finanzbuchhaltung der Gesellschaft zu verwahren und zu verwenden.

Für den beklagten Geschäftsführer bestanden darüber hinaus keine Anhaltspunkte, dass die Finanzbuchhaltung tatsächlich die Anweisung zur getrennten Verwahrung der Bankkarten missachtete. Vielmehr wurde diesem von der ressortzuständigen Geschäftsführerin über die Zahlungsabläufe und das etablierte Vier-Augen-Prinzip berichtet. Aufgrund dieser Berichte und mangels konkreter Bedenken, dass diese nicht stimmen könnten, bestand auch keine darüber hinausgehende Pflicht des beklagten Geschäftsführer zur Nachfrage. Eine auf prinzipiellem Misstrauen beruhende Obliegenheit, andere Ressorts weiter zu überprüfen, wurde zu einer Überspannung der Sorgfaltspflicht des beklagten Geschäftsführer führen.

Weiters hielt der Oberste Gerichtshof fest, dass es sich beim

INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06 News & Events

SEITE 11

gegenständlichen Fake-President-Fraud um eine höchst professionell organisierte, mit erheblichen Rechercheaufwand ausgeklügelte und auf mehreren kommunikativen Ebenen ausgeführte Angriffsmethode gehandelt hat. Diese Betrugsmethode sei darüber hinaus Ende 2015 im deutschsprachigen Raum auch noch nicht bekannt gewesen. Die Strategie des Fake-President-Fraud sei auch nicht auf eine Täuschung entscheidungsbefugter Personen ausgelegt, sondern auf die Umgehung oder unautorisierte Nutzung von vorhandenen Prozessen durch geschickte Manipulation und Täuschung eines weisungsabhängigen Mitarbeiters der Abteilung Finanzen oder der Buchhaltung. Dabei wird durch Vertrauensbezeugungen und Lob eine Vertrauensbasis hergestellt, die durch telefonische Kontakte und Beteiligung seriöser Autoritäten (hier: Finanzmarktaufsicht) verstärkt wird. Ziel ist es dabei, dass der Mitarbeiter bewusst, im vermeintlichen Auftrag der Geschäftsführung bzw des Unternehmensinteresse (hier: Akquise eines Unternehmens), die bestehenden Sicherheitssysteme zu umgehen bereit ist. Ein solcher Angriff ist daher mit plumpen Phishing-E-Mails, auf die im Rahmen des bestehenden Kontrollsystems immer reagiert wurde, nicht zu vergleichen.

Der beklagte Geschäftsführer hat daher erfolgreich nachgewiesen, dass er die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes nicht verletzt hat.

AUSWIRKUNG:

Die gegenständliche Entscheidung veranschaulicht deutlich, welchen Haftungsrisiken (hier: rund 42 Millionen Euro) Geschäftsführer – selbst für fremde Ressorts – ausgesetzt sein können. Bei Übernahme einer Geschäftsführerfunktion sollte daher insbesondere darauf geachtet werden, dass sowohl für die eigenen als auch für die fremden Ressorts der Größe und der Tätigkeit der Gesellschaft adäquate Kontroll-

systeme eingerichtet sind.

Bestehen keine Anhaltspunkte, dass in fremden Ressorts etablierte Kontrollsysteme nicht befolgt werden, so besteht für den ressortfremden Geschäftsführer keine anlasslose Prüfpflicht. Für die eigenen Ressorts wird aber ein entsprechend strengerer Maßstab anzulegen sein. Ob die ressortzuständige Geschäftsführerin für den durch den Fake-President-Fraud erlittenen Schaden der Gesellschaft haftet, war – zumindest im gegenständlichen Gerichtsverfahren – nicht Klagsgegenstand.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie [hier](#).

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte lukas.wieser@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



ENTLASSUNG BEI VERSTOSS GEGEN COVID-19-ABSONDERUNGSANORDNUNG GERECHTFERTIGT

(OGH 14.09.2021, 8 ObA 54/21f)

Hans Georg Laimer & Melina Peer

In den letzten Monaten wurde medial vor allem von strafgerichtlichen Verurteilungen wegen des Verstoßes von COVID-19-Absonderungsanordnungen berichtet. Nun hatte sich der OGH erstmals damit zu befassen, welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen Arbeitgeber bei einem Verstoß eines Arbeitnehmers gegen eine COVID-19-Absonderungsanordnung ergreifen können.

SACHVERHALT

Die Arbeitnehmerin ließ sich am Sonntag, 15.03.2020, auf das Coronavirus testen. Da die Arbeitnehmerin als Corona-Verdachtsfall eingestuft wurde, übergab ihr die Ärztin, die den Test durchführte, eine COVID-19-Absonderungsanordnung. Mit dieser wurde eine 14-tägige Absonderung angeordnet. Die Arbeitnehmerin wurde insbesondere angehalten, die Wohnung in diesem Zeitraum nicht zu verlassen.

Trotz der Absonderungsanordnung ging die Arbeitnehmerin am Montag, 16.03.2020, zur Arbeit. Bei der Arbeitnehmerin waren zu diesem Zeitpunkt bereits Symptome erkennbar.

INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

Die Arbeitnehmerin erweckte bei ihren Vorgesetzten den Eindruck verkühlt zu sein. Auf Nachfrage teilte die Arbeitnehmerin mit, kein Fieber zu haben und sich „soweit gut“ zu fühlen. Die Absonderungsanordnung bzw die Einstufung als Corona-Verdachtsfall erwähnte die Arbeitnehmerin nicht.

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

Am 17.03.2020 wurde der Arbeitnehmerin von der Gesundheitsbehörde mitgeteilt, dass der Coronatest positiv sei. Erst danach schickte die Arbeitnehmerin ein Foto der COVID-19-Absonderungsanordnung an die Personalabteilung. Die Gesundheitsbehörde kontaktierte auch den Arbeitgeber und forderte ihn auf, die gesamte Abteilung für die Dauer von 14 Tagen in Quarantäne zu schicken. Die Abteilung der Arbeitnehmerin umfasste 23 Arbeitnehmer.

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

Am 18.03.2020 wurde die Entlassung der Arbeitnehmerin ausgesprochen.

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

Im Prozess war fraglich, ob die Entlassung zu Recht ausgesprochen wurde. Auch das Vorliegen der erforderlichen Unverzüglichkeit der Entlassung wurde von der Arbeitnehmerin in Frage gestellt.

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

Bereits das zuständige OLG Wien räumte Arbeitgebern die Möglichkeit ein, unverzüglich strenge Maßnahmen, wie insbesondere den Ausspruch einer Entlassung, zu ergreifen, wenn Arbeitnehmer von Kollegen fahrlässig einer Ansteckungsgefahr ausgesetzt werden. Eine vorhergehende Verwarnung sei in solchen Konstellationen nicht mehr zweckmäßig. Der OGH schloss sich dieser Meinung an.

06 News & Events

SEITE 11

Dazu hielt der OGH einleitend fest, dass es nicht darauf ankomme, ob die Arbeitnehmerin tatsächlich erkrankt sei oder nicht. Der Arbeitnehmerin wurde nämlich nicht vorgeworfen, an Corona erkrankt zu sein, sondern trotz der Absonderungsanordnung eigenmächtig und ohne den Arbeitgeber zu informieren, zur Arbeit erschienen zu sein. Dadurch setzte die Arbeitnehmerin fahrlässig alle Kollegen ihrer Abteilung einer Ansteckungsgefahr aus. In diesem Verhalten äußerte sich nach Ansicht des OGH eine problematische Einstellung der Arbeitnehmerin.

Auch die zu Beginn des ersten Lockdowns am 16.03.2020 herrschende gesamtgesellschaftliche Verunsicherung kann das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht entschuldigen. Gerade aufgrund der Ungewissheit über die Gefährlichkeit und Verbreitung der Krankheit hätte die Arbeitnehmerin behördliche Anordnungen strikt befolgen müssen.

Der OGH empfand die Entlassung zudem als rechtzeitig. Der Arbeitgeber schickte unverzüglich, nachdem er vom positiven Coronatest der Arbeitnehmerin erfuhr, die gesamte Abteilung einschließlich der Arbeitnehmerin in Quarantäne. Der Arbeitgeber hat dadurch – auch wenn die Entlassung erst einen Tag später ausgesprochen wurde – kein Verhalten gesetzt, das eine Verzeihung des Fehlverhaltens der Arbeitnehmerin vermittelte.

AUSWIRKUNGEN

Verstöße gegen COVID-19-Absonderungsanordnungen können zu einer Gesundheitsgefährdung aufgrund der bestehenden Ansteckungsgefahr sämtlicher Arbeitnehmer führen. Darüber hinaus können die in Reaktion darauf angeordneten behördlichen Vorkehrungen zu einem erheblichen Arbeitnehmersausfall und dadurch zu großen wirtschaftlichen Problemen führen. Der OGH hat nunmehr bestätigt,

dass ein solches Verhalten den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht.

Kommt dem Arbeitgeber ein entsprechender Verstoß gegen eine COVID-19-Absonderungsanordnung zur Kenntnis, ist allerdings eine schnelle Reaktion geboten. Eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bei Kenntnis von etwaigen Verstößen kann zum Verlust des Entlassungsrechts führen.

Die gegenständliche Entscheidung ist auch im Zusammenhang mit der Einführung des 3-G-Nachweises am Arbeitsplatz von Relevanz. Der OGH hat mit seiner Entscheidung zu erkennen gegeben, dass das Interesse des Arbeitgebers, wirtschaftliche Ausfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, entsprechend stark zu gewichten sind. Insbesondere bei einer wiederholten Weigerung der Arbeitnehmer, einen 3-G-Nachweis vorzuzeigen, könnten daher arbeitsrechtliche Maßnahmen (im Einzelfall) bis hin zu einer Entlassung gerechtfertigt sein. Wie die höchstgerichtliche Rechtsprechung diese Fälle bewertet, bleibt aber abzuwarten.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie [hier](#).

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte hans.laimer@zeilerfloydzad.com oder melina.peer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz

SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems

SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud

SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt

SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße

SEITE 10

06 News & Events

SEITE 11

ANSPRUCH AUF ELTERNTEILZEIT – BERECHNUNG DER BETRIEBSGRÖSSE

(OGH 02.09.2021, 9 ObA 76/21y)

Lukas Wieser & Isabella Göschl

Bei der Feststellung der Betriebsgröße im Rahmen des Anspruchs auf Elternteilzeit kommt es auf die „Zahl der verfügbaren Köpfe“ an. Regelmäßig eingesetzte fallweise Beschäftigte sind daher auch entsprechend zu berücksichtigen.

SACHVERHALT

Die Arbeitnehmerin war seit 13.09.2010 im Ausmaß von 38,5 Wochenstunden als Büroangestellte im Unternehmen der Arbeitgeberin tätig. Am 12.07.2018 wurde der Sohn der Arbeitnehmerin geboren. Danach befand sich die Arbeitnehmerin in Mutterschutz und bis einschließlich 12.07.2020 in Karenz. Ab 13.07.2020 wollte sie dann Elternteilzeit in Anspruch nehmen und ihre Vollzeitbeschäftigung auf 25,5 Stunden pro Woche reduzieren.

Zum Aufgabengebiet des Unternehmens zählen die Durchführung von Dopingkontrollen, Informations- und Präventionsarbeit und die Durchführung sportrechtlicher Verfahren. Dabei werden in etwa 3.000 Dopingkontrollen jährlich (etwa sieben bis neun Kontrollen pro Tag) durchgeführt. Bei einer Kontrolle müssen zumindest zwei Mitarbeiter anwesend sein, wobei mehrere Kontrollen bei einem Event durchge-

führt werden können.

Für die Dopingkontrollen sowie für Vortragstätigkeiten werden von der Arbeitgeberin fallweise Beschäftigte eingesetzt. Im letzten halben Jahr vor der beabsichtigten Elternteilzeit handelte es sich dabei um rund 115 fallweise Beschäftigte. Der größte Teil der fallweise Beschäftigten ist im Durchschnitt rund sechs Mal im Monat im Einsatz.

Darüber hinaus beschäftigte die Arbeitgeberin 14 „Stammmitarbeiter“ im Büro.

Als Reaktion auf den Antrag auf Elternteilzeit teilte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin mit, dass kein Anspruch auf Elternteilzeit besteht, da im Betrieb nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

RECHTSFRAGE

Fraglich war, ob und wie fallweise Beschäftigte in die Bestimmung der Größe der Belegschaft hinsichtlich der Elternteilzeit miteinzurechnen sind.

ENTSCHEIDUNG

Ein Anspruch auf Elternteilzeit setzt insbesondere voraus, dass die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Elternteilzeit in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 15h Abs 1 Z 2 MSchG). Nach den gesetzlichen Regelungen ist für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden. Bei saisonalen Schwankungen der Arbeitnehmerzahl ist auf die durchschnittliche Zahl im Jahr vor dem Antritt der Elternteilzeit abzustellen (§ 15h Abs 3 MSchG).

Durch Abstellen auf die Arbeitnehmerzahl soll verhindert werden, dass kleinere Betriebe aufgrund von Elternteilzeiten beim Personaleinsatz vor unlösbare Probleme gestellt werden. Ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht daher erst ab einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern.

Das Gesetz differenzierte nicht hinsichtlich der Art der Arbeitnehmer. Es sind daher insbesondere Voll- und Teilzeitarbeitnehmer, befristet oder unbefristete Arbeitnehmer, angestellte Geschäftsführer, leitende Angestellte oder überlassene Arbeitnehmer entsprechend mitzuzählen. Es kommt daher allein auf die „Zahl der verfügbaren Köpfe“ an.

Der Begriff der „fallweise Beschäftigten“ stammt aus dem Sozialversicherungsrecht und ist für die arbeitsrechtliche Beurteilung nicht maßgebend. Arbeitsrechtlich handelt es sich dabei um aufeinanderfolgende kurzzeitig befristete Arbeitsverhältnisse. Fallweise Beschäftigte sind daher nicht bereits von vornherein für die Ermittlung der Beschäftigtenzahl unerheblich. Vielmehr ist zu prüfen, in welchem Ausmaß regelmäßig solche kurzzeitig befristeten Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Dabei ist aber keine reine Stichtagsbetrachtung (hier: 13.07.2020) vorzunehmen, sondern die regelmäßige zahlenmäßige Stärke der Arbeitnehmerschaft zu beurteilen. Vorübergehende, fallweise und nur kurzfristige Über- und Unterschreitungen der Zahlengrenze, sind nicht zu berücksichtigen.

Nach dem OGH war davon auszugehen, dass mindestens sieben fallweise zum Einsatz kommende Arbeitnehmer nicht nur der Abdeckung eines bloß kurzfristigen und vorübergehenden, sondern eines laufenden, nämlich nahezu täglich wiederkehrenden Bedarfs der Arbeitgeberin dienen. Es war auch zu erwarten, dass zumindest sieben Arbeitnehmer weiterhin in einer ähnlichen Häufigkeit zur Arbeitsleistung

INHALT

01 Neue Corona-Regeln für den Arbeitsplatz
SEITE 2

02 Verpflichtende Implementierung eines Whistleblowing Systems
SEITE 3

03 Geschäftsführerhaftung bei Fake-President-Fraud
SEITE 6

04 Entlassung bei Verstoß gegen COVID-19-Absonderungsanordnung gerechtfertigt
SEITE 8

05 Anspruch auf Elternteilzeit – Berechnung der Betriebsgröße
SEITE 10

06 News & Events
SEITE 11

herangezogen werden.

Die Voraussetzung der regelmäßigen Beschäftigung von mehr als 20 Arbeitnehmern waren daher erfüllt. Die Arbeitnehmerin hatte einen Anspruch auf Elternteilzeit.

AUSWIRKUNG

Der OGH hat nunmehr auch im Zusammenhang mit fallweisen Beschäftigten festgehalten, dass für die Berechnung der Betriebsgröße auf die „Zahl der verfügbaren Köpfe“ abzustellen ist.

Werden daher regelmäßig fallweise Beschäftigte für die Deckung des Arbeitsbedarfs eingesetzt, sind diese bei der Ermittlung der Betriebsgröße entsprechend zu berücksichtigen.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie [hier](#).

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte lukas.wieser@zeilerfloydzad.com oder isabella.goeschl@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



NEWS & EVENTS

TEAM

| Isabella Göschl

Es freut uns, Isabella Göschl als Rechtsanwaltsanwärterin bei uns begrüßen zu dürfen. Sie verstärkt seit Oktober 2021 unser Wiener Arbeitsrechtsteam.



Isabella Göschl war bereits während ihres Diplomstudiums der Rechtswissenschaften an der Universität Wien und dem Bachelorstudium Wirtschaftsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien bei namhaften Wiener Rechtsanwaltskanzleien tätig. Während des Studiums sammelte sie zusätzliche Erfahrungen im Rahmen der Summer School an der London School of Economics and Political Science im Bereich International Law. Während ihrer Tätigkeit als Rechtsanwaltsanwärterin bildete sich im Bereich „Corporate Law/M&A“ an der Donauuniversität Krems weiter und schloss den Universitätslehrgang erfolgreich im Juni 2021 ab.

Mehr Informationen über Isabella Göschl finden Sie [hier](#).

SPEAKING ENGAGEMENTS

| “Webinar Intensivtagung Fehl- und Abwesenheitszeiten“

MANZ Rechtsakademie
Hans Georg Laimer & Lukas Wieser
Donnerstag, 18 November 2021
Jetzt anmelden

| “Working Across Invisible Borders: Overcoming Global Barriers“

AIJA Half-Year November Conference, Dubai
Lukas Wieser
Donnerstag, 18 November 2021

EVENTS

| UPDATE ARBEITSRECHT

“Spezial“
Hans Georg Laimer, Andreas Tinhofer & Lukas Wieser
Donnerstag, 27 Januar 2022
09:00 Uhr

| UPDATE ARBEITSRECHT

“Aktuelle Rechtsprechung und gesetzliche Neuerungen“
Hans Georg Laimer, Andreas Tinhofer & Lukas Wieser
Donnerstag, 5 Mai 2022
09:00 Uhr



UNSER ARBEITSRECHTS-TEAM



Hans Georg Laimer

Partner | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-81
M +43 664 889 287 81
E hans.laimer@zeilerfloydzad.com



Andreas Tinhofer

Partner | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-95
M +43 664 187 80 05
E andreas.tinhofer@zeilerfloydzad.com



Lukas Wieser

Counsel | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-72
M +43 664 889 287 72
E lukas.wieser@zeilerfloydzad.com



Isabella Göschl

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwärterin

D +43 1 890 10 87-78
T +43 1 890 10 87
E isabella.goeschl@zeilerfloydzad.com



Melina Peer

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwärterin

D +43 1 890 10 87-79
T +43 1 890 10 87
E melina.peer@zeilerfloydzad.com

FOLLOW US ON SOCIAL MEDIA:



ONE GLOBAL TEAM.
FOCUSED ON WHAT YOU DO.

zeilerfloydzad.com



For more information visit our **website** zeilerfloydzad.com

Subscribe to our **newsletter** for the latest updates, articles and ZFZ news.

SUBSCRIBE

Follow us on social media:



NEW YORK | VIENNA | LONDON | CHICAGO | HOUSTON | SYDNEY