

Rechtsbranche muss sozialer werden

Ab 2023 sind Unternehmen dazu verpflichtet, regelmäßig über Maßnahmen für soziale Verantwortung zu berichten. Gerade für Kanzleien eröffnen die neuen ESG-Vorgaben Potenzial, um als Arbeitgeber attraktiver zu werden.

Sophie Martinetz, Irene Meingast, Birgit Leeb

ESG steht als Abkürzung für „Environment“ (Umwelt), „Social“ (Soziales) und „Governance“ (Unternehmensführung). Ab 2023 müssen Firmen im Rahmen der Regelungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung über diese drei Themenbereiche berichten.

Informationen zu Umweltfaktoren wie etwa Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft sind oft objektiv messbar. In vielen Unternehmen lassen sich auch Informationen zur Unternehmensführung, wie etwa Unternehmensethik und Unternehmenskultur, anhand vorhandener Corporate Governance erheben.

Wesentlich schwieriger gestaltet sich dagegen die Erhebung der Informationen zu Sozialfaktoren. Neben den Themen, die bisher in vielen Unternehmen als Corporate Social Responsibility umgesetzt wurden, wie etwa die klassischen Bereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter, sind nun weitere Aspekte zu beachten.

Eindeutiger Trend

Berichterstattung zum Nachhaltigkeitsfaktor Soziales setzt sich damit auseinander, wie im Unternehmen Wertschöpfung generiert wird, wie sich Nachhaltigkeit auf das Unternehmen auswirkt und was die sozialen und unternehmerischen Konsequenzen daraus sind.

Zu den sozialen Themen zählen etwa Ausbildung, Work-Life-Balance, Chancengleichheit, Abschaffung der „gläsernen Decke“ für Frauen, Inklusion von Menschen mit Behinderungen oder die Stärkung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Obwohl aktuell weder Rechtsanwaltskanzleien noch Rechtsabteilungen in Österreich eine Verpflichtung zur neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung trifft, kommt dieser Thematik in der Praxis bereits große Bedeutung zu.



Foto: Marlene Rahmann

Der Kampf um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch in der Rechtsbranche angekommen. Kanzleien, die glaubwürdig soziale Verantwortung übernehmen, werden dabei als Sieger hervorgehen.

Die Rechtsbranche beschäftigt sich nicht nur aufgrund der zukünftigen Berichtspflicht der Mandanten mit Nachhaltigkeit, diese ist auch intern in Anwaltskanzleien und Rechtsabteilungen ein brandaktuelles Thema. Einige größere Kanzleien haben bereits ESG-Berichte veröffentlicht oder arbeiten an deren

Erstellung. Rechtsabteilungen internationaler Konzerne bzw. sonstiger künftiger berichtspflichtiger Unternehmen bereiten sich intensiv auf die ab kommendem Geschäftsjahr zwingend erforderliche Aufarbeitung von umfangreichen ESG-Daten und Informationen vor.

International ist der Trend schon klar, so haben Unternehmen wie Novartis oder die BASF eindeutige Genderkriterien für die Beauftragung von Anwaltskanzleien ver-

pflichtend eingeführt. Auch in Österreich sind Initiativen geplant, als Rechtsabteilung zukünftig etwa auf die Genderbalance in Anwaltskanzleien auf allen Ebenen bis zur Partnerebene zu achten.

Das wird bei einem Partnerinnenanteil von durchschnittlich 13 Prozent in Österreichs Kanzleien jedenfalls rasch zu verbessern sein. So sind im Gegensatz zu Mint-Berufen mehr als 50 Prozent der Jus-Absolventen weiblich.

Auch in Österreich gibt es eine Bewusstseinskampagne, die von Rechtsabteilungen und Women in Law ausgeht. So fragen die teilnehmenden Rechtsabteilungen ihre beauftragten und potenzielle Anwaltskanzleien, wie es um die Genderdiversity auf sämtlichen Ebenen der Kanzlei bestellt ist und welche konkreten Pläne zur Erhöhung der Gendergleichheit in Planung sind. Teilnehmende Unternehmen sind zum

Beispiel Bank Austria, Magenta, Schoellerbank und Mjam. Dies ist ein klares Zeichen dieser Unternehmen in Richtung ESG.

Die künftigen Berichtspflichten zwingen Kanzleien dazu, sich mit ihrer eigenen sozialen Verantwortung intensiv auseinanderzusetzen und konkret über ihre Bemühungen und Erfolge bei zum Beispiel Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Geschlechtergerechtigkeit sowie Lohnungleichheit zu berichten. Diese werden oft erstmalig in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt.

Vor einigen Jahren waren Frauen in Führungsrollen, Mentoringprogramme, Väterkarenz oder Teilzeitmodelle in Kanzleien noch vereinzelte Ausnahmerecheinungen. ESG gibt diesen nun erweiterte Bedeutung und auch Anerkennung.

Gerade für Kanzleien ist die ernsthafte Auseinandersetzung mit sozialer Verantwortung eine große Chance, die aber auch ernste Veränderung gerade verlangt – also die konkrete Veränderung von liebgewonnenen Strukturen und etablierten Belohnungs- und Bonussystemen abseits von Marketingmessages.

„War for talents“

ESG gewinnt dabei nicht nur an Relevanz, weil Mandanten bereits den Einsatz nach Kriterien der Diversität aufgestellter Beraterteams verlangen; das Bewusstsein für Sozialfaktoren kommt auch immer mehr bei Bewerberinnen und Bewerbern auf: Rechtsanwaltskanzleien, die ungeschönte und glaubwürdige soziale Bestrebungen setzen, werden in Zukunft im „war for talents“ als Sieger hervorgehen.

Einige Kanzleien forcieren bereits ganz gezielt diese Veränderung und sehen ESG nicht nur als Pflicht an. Die Beschäftigung mit dem Nachhaltigkeitsfaktor Soziales und die authentische und sozial verantwortliche Nutzung von Gestaltungsspielräumen bietet nämlich schon jetzt einen messbaren Mehrwert.

SOPHIE MARTINETZ ist Expertin für Legal Tech und Gründerin von Future Law. IRENE MEINGAST und BIRGIT LEB sind Anwältinnen und Partnerinnen bei SCWP Schindhelm.

Elternteilzeit kann All-in-Gehalt schmälern

Unternehmen dürfen auch den bewertbaren Überstundenanteil kürzen

Kristina Silberbauer

Nachdem – wie berichtet – zuerst das Oberlandesgericht Wien entschieden hatte, dass All-in-Gehälter bei Elternteilzeit nicht nur aliquot gekürzt, sondern auch die Überstunden herausgerechnet werden, hat sich nun der Oberste Gerichtshof (OGH) dazu geäußert – und argumentiert im Wesentlichen gleich.

Anlass war der Fall eines Senior Director mit einem Jahresfixgehalt von über 200.000 Euro brutto. Dieses Gehalt beinhaltete laut Dienstvertrag 25 Überstunden pro Monat. Er trat seinen neuen Job als frischgebackener Vater eines Sohnes an und beehrte nach ziemlich genau drei Jahren Elternteilzeit.

Seine Arbeitszeit sollte von 38,5 auf 37,5 Stunden reduziert werden – obwohl schon damals eine Reduktion von mindestens 20 Prozent gesetzlich vorgesehen war. Das Unternehmen kam dem Wunsch nach, bei entsprechender Reduktion von Gesamtgehalt und inkludierten Überstunden (aus 25 wurden 24,3). So weit, so gut.

Als aber der Arbeitnehmer – bei gleichbleibendem Gesamtentgelt inklusive einer Abgeltung von nur mehr 15 Überstunden – im Folgejahr zum „Director“ mit geringerer Verantwortung degradiert wurde, fing der Streit an: Er protestierte gegen die neue Position, trat sie aber an. Wenig später beehrte der nunmehr zweifache Vater erneut Elternteil-

zeit, mit Reduktion auf 30,8 Wochenstunden. Diesmal wurde sein Gehalt nicht nur der Arbeitszeitreduktion entsprechend gekürzt, sondern auch die Mehrarbeits- und Überstundenpauschale gestrichen – weil er keine Mehr- und Überstunden mehr schulde. Somit reduzierte sich sein Jahresgehalt auf etwas mehr als 140.000 Euro brutto.

Erfolglos in allen Instanzen

Das ließ sich der Director allerdings nicht gefallen und forderte die Differenz gerichtlich ein. Ein All-in-Gehalt könne anlässlich einer Elternteilzeit nicht gekürzt werden, eine Überstundenpauschale sei nicht vereinbart gewesen. Sein All-in-Gehalt darf seiner Meinung nach daher lediglich der Arbeitszeitreduktion entsprechend reduziert werden. Mit dieser Ansicht verlor er jedoch in allen Instanzen, und zwar deshalb, weil sein Gehalt von den Gerichten keineswegs als All-in-Gehalt gewertet wurde.

Seit der jüngsten Entscheidung (OGH 28. 9. 2022, 9 ObA 83/22d) ist klar: Der Anspruch von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf eine vereinbarte Überstundenpauschale ruht während der Elternteilzeit (selbst wenn die Überstundenpauschale unwiderruflich vereinbart war). Das gilt auch für All-in-Gehälter, wenn die darin enthaltene Überstundenabgeltung bestimmbar ist; in diesem Fall liegt freilich gar kein All-in-Gehalt mehr vor.

Nur wenn der Anteil des Gesamtentgelts, der der Abgeltung von Überstunden dienen soll, nicht ausgewiesen wird, geht das zulasten des Vertragsverfassers – also des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin. Dann kann in das Gesamtentgelt aus Anlass der Elternteilzeit nicht eingegriffen werden – von einer Kürzung analog zur Arbeitszeitreduktion abgesehen.

Im Fall des Director war eine bestimmte Überstundenanzahl (zunächst 25, ab der Versetzung 15) als Teil des Gesamtgehalts vereinbart, somit durfte das Unternehmen laut OGH 15 Überstunden herauschälen und streichen.

Transparenz lohnt sich

Entgelttransparenz kann sich für Unternehmen bei Elternteilzeit somit lohnen. Das ist aber nur ein Nebenschauplatz. Vor allem braucht es ein Splitting in Grundgehalt (für die Normalarbeitszeit) und Überzahlung, wenn man die Einhaltung kollektivvertraglicher Mindestgehälter im Rahmen der jährlichen Deckungsprüfung kontrollieren können will. Die macht man nicht aus Freude am Rechnen, sondern um sich gegen den Vorwurf von Lohn- und Sozialdumping und die Geschäftsführung gegen Verwaltungsstrafen abzusichern.

KRISTINA SILBERBAUER ist selbstständige Rechtsanwältin in Wien. Sie berät und vertritt ausschließlich im Arbeitsrecht.

LITERATURFACH

bezahlte Anzeige

KOLLER/LOVREK/SPITZER (HRSG)

Der führende Kommentar für die Insolvenzpraxis



Vorteile der 2. Auflage auf einen Blick:

- Kommentierung des gesamten österreichischen Insolvenzrechts, der Restrukturierungsordnung (ReO), des Eigenkapitalersatz-Gesetzes (EKEG) und der Europäischen Insolvenzverordnung (EuInsVO)
- Effektive Lösungen von Problemen in Insolvenz- und Sanierungsverfahren
- Prägnante Bearbeitung von führenden Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis
- Ein Band – umfassend und übersichtlich in der Benützung

Verlag Österreich Kommentar
Erscheint im Dezember 2022
ca 3700 Seiten | ca 459,00 €

Jetzt vorbestellen auf
www.verlagoesterreich.at

VERLAG
ÖSTERREICH