



# CMS Employment Vienna Trend Radar 2024



# Herzlich Willkommen!

# Ihre Gastgeber



**Bernhard Hainz**  
Partner  
T +43 1 40443 1450  
M [bernhard.hainz@cms-rrh.com](mailto:bernhard.hainz@cms-rrh.com)



**Christoph Wolf**  
Partner  
T +43 1 40443 2950  
M [christoph.wolf@cms-rrh.com](mailto:christoph.wolf@cms-rrh.com)



**Andrea Potz**  
Partnerin  
T +43 1 40443 5850  
M [andrea.potz@cms-rrh.com](mailto:andrea.potz@cms-rrh.com)





**Jens Winter**  
Partner  
**T** +43 1 40443 4450  
**M** [jens.winter@cms-rrh.com](mailto:jens.winter@cms-rrh.com)



**Daniela Krömer**  
Partnerin  
**T** +43 1 40443 3450  
**M** [daniela.kroemer@cms-rrh.com](mailto:daniela.kroemer@cms-rrh.com)



**Andreas Jöst**  
Senior Lawyer  
**T** +43 1 40443 2907  
**M** [andreas.joest@cms-rrh.com](mailto:andreas.joest@cms-rrh.com)



# Programm

1. **Das gläserne Entgelt - Herausforderungen für Entgeltsysteme**  
Andrea Potz
2. **Künstliche Intelligenz und DSGVO in der HR-Praxis**  
Jens Winter
3. **Internationale Matrix, was [n]/[t]un?**  
Daniela Krömer
4. **EuGH neu: 50%iger Mehrstundenzuschlag für Teilzeit?**  
Christoph Wolf
5. **Das:Zeit – Die neue, rechtssichere Zeitwirtschaftssoftware**  
Andreas Jöst



# **Das gläserne Entgelt – Herausforderungen für Entgeltsysteme**

**Andrea Potz**

# Ein paar Zahlen...

1

**Gender Pay Gap 2024:**  
**18,4 %**  
  
**EU-Schnitt 2024:**  
**12,7 %**  
  
**Equal Pay Day:**  
**1.11.2024**

2

**Entgelttransparenz-RL**  
**2023/970/EU**  
  
**In Kraft seit:**  
**6.6.2023**  
  
**Umsetzung bis:**  
**7.6.2026**

3

Unterschied bei  
durchschnittlicher  
Entgelthöhe von  
männlichen und  
weiblichen AN iHv

**5 %**

# Eckpunkte der Entgelttransparenz-RL



- ✓ Recht der Bewerber:innen auf Information zum Einstiegsentgelt oder dessen Spanne
- ✓ Frageverbot nach Entgeltentwicklung bei anderen AG
- ✓ Einstellungsverfahren müssen nichtdiskriminierend geführt werden



- Informationspflicht über Kriterien zur Entgeltfestlegung, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung
- Auskunftsrecht
- Berichterstattung und gemeinsame Entgeltbewertung



- Schadenersatz und sonstige Abhilfemaßnahmen
- Verlagerung der Beweislast
- Nachweis für gleiche/gleichwertige Arbeit
- Zugang zu Beweismittel

# Knackpunkte in der Praxis



---

**Vergütungs-  
strukturen und  
Kriterien**



**Vergleichs-  
gruppenbildung**



**Einordnung  
Gehaltsbänder**



**Variable Entgelt-  
bestandteile**

# **Künstliche Intelligenz und DSGVO in der HR-Praxis**

## Jens Winter

# Klassifizierung von KI-Systemen

**KI-Gesetz ("AI-Act") gliedert KI-Systeme *risikobasiert* in verschiedene Risikoklassen**

- Abhängig von der Risikoklasse gelten strengere oder weniger strenge Anforderungen
- Hochrisikosysteme sind Systeme, die die Sicherheit *oder* Grundrechte gefährden
- Hochrisikosysteme werden im Anhang III des KI-Gesetzes beispielhaft umschrieben

Z 4 Anhang III erfasst **KI-Systeme zur Personalauswahl** sowie Systeme, die **Entscheidungen treffen** im Zusammenhang mit den **Bedingungen von Arbeitsverhältnissen**, der **Förderung** oder **Beendigung** von Arbeitsvertragsverhältnissen

Genannt sind auch KI-Systeme, die **Aufgaben** auf der Grundlage von individuellem Verhalten oder persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen **zuweisen** oder die **Leistung** und das **Verhalten** von Personen in solchen Verhältnissen **überwachen oder bewerten**

# Art. 22 DSGVO: Auswirkungen automatisierter Entscheidungen im Arbeitsrecht

## Art 22 DSGVO – Automatisierte Entscheidungen einschließlich Profiling

- EuGH *Schufa Scoring*

Rechtsfragen nach der Entscheidung *Schufa Scoring* im HR-Bereich:

- automatisierte Entscheidungen, die nicht ausschließlich automatisiert getroffen werden?
- algorithmische *Empfehlungen*?
- "Ranking" von Bewerbungen?
- **KEINE Rolle** spielt, **ob KI** eingesetzt wird!
- Unterschied KI – automatisierte Entscheidungen

Von Art 22 DSGVO erfasst wären Recruiting, Bonuszumessung oder Entscheidungen über die Beförderung von Mitarbeitenden, sofern diesen ein (teil-)automatisierter Prozess zugrunde liegt.

# Arbeitsrecht setzt viel früher an!

## **Vorfrage:**

**Was ist (arbeits-)rechtlich zu beachten, um personenbezogene AN-Daten in diese Systeme "einzuspielen"?**

- Die Verwendung solcher Daten – und bereits deren Erfassung – unterliegt den arbeitsrechtlichen Beschränkungen, insbesondere den §§ 96, 96a ArbVG
- Dabei egal, ob KI-System oder (nicht auf KI basierenden) System zur automatisierten Entscheidung
- Werden AN-Daten nicht rechtmäßig in diese Systeme gebracht, ist die Frage, ob solche Systeme rechtskonform (nach der DSGVO und dem KI-Gesetz) betrieben werden, zweitrangig

# Einbeziehung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG)

**Zusätzlich sind daher die Vorschriften des ArbVG zu beachten:**



Algorithmisches Management erfordert personenbezogene Daten für Entscheidungen und Empfehlungen.



Betriebsvereinbarungen nach den §§ 96, 96a ArbVG in der Regel notwendig für rechtmäßiges Handeln.

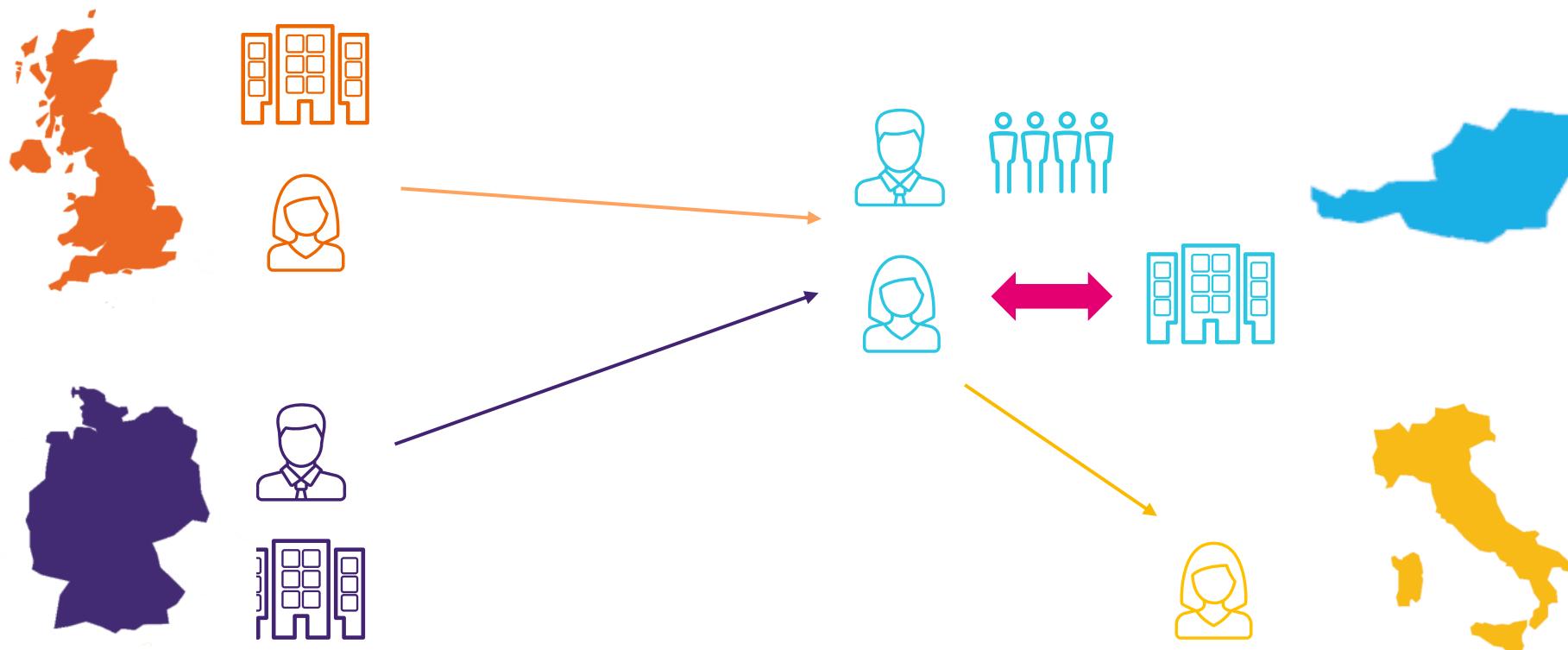


Gilt auch für Bewerber:innen, wenn sich die (elektronische) Bewerbung als qualifizierter Personalfragebogen darstellt.

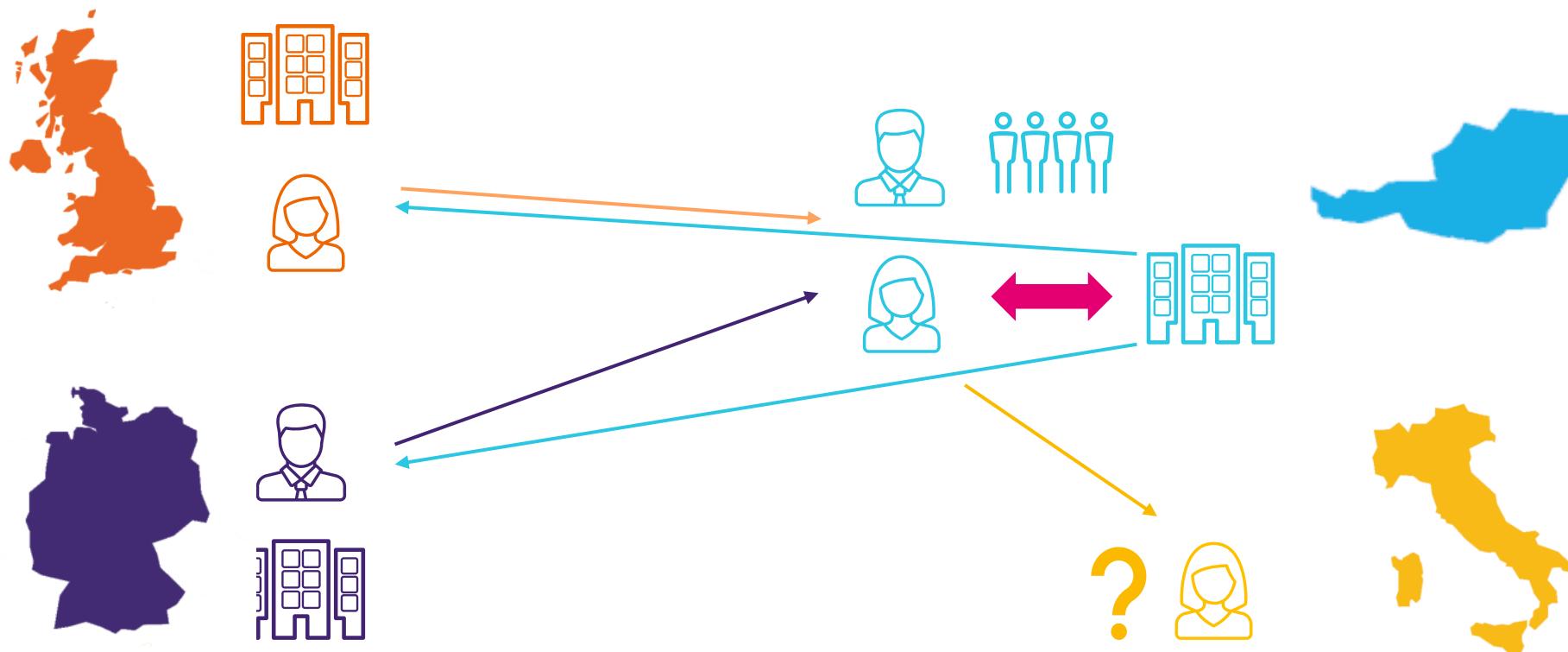
# **Internationale Matrix, was [n]/[t]un?**

## Daniela Krömer

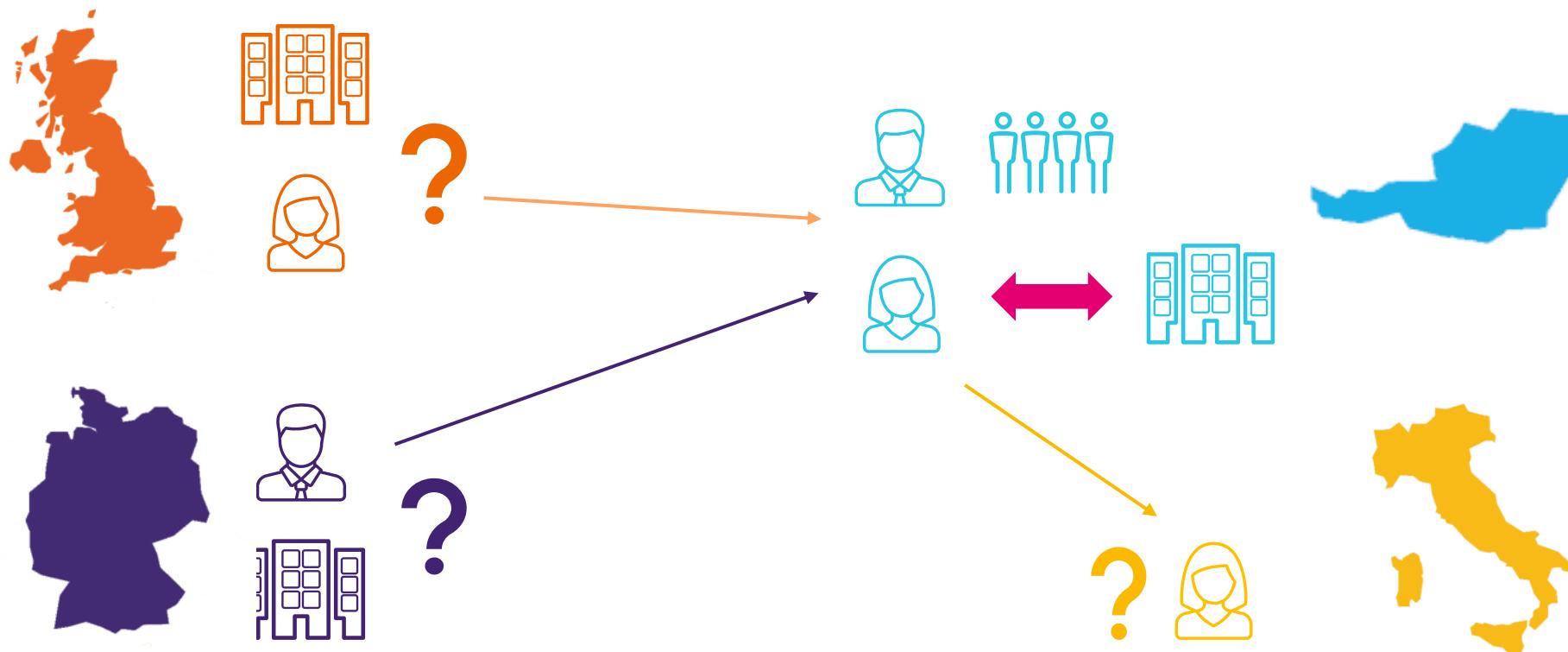
# Matrix - Wer zahlt, schafft (nicht) an .



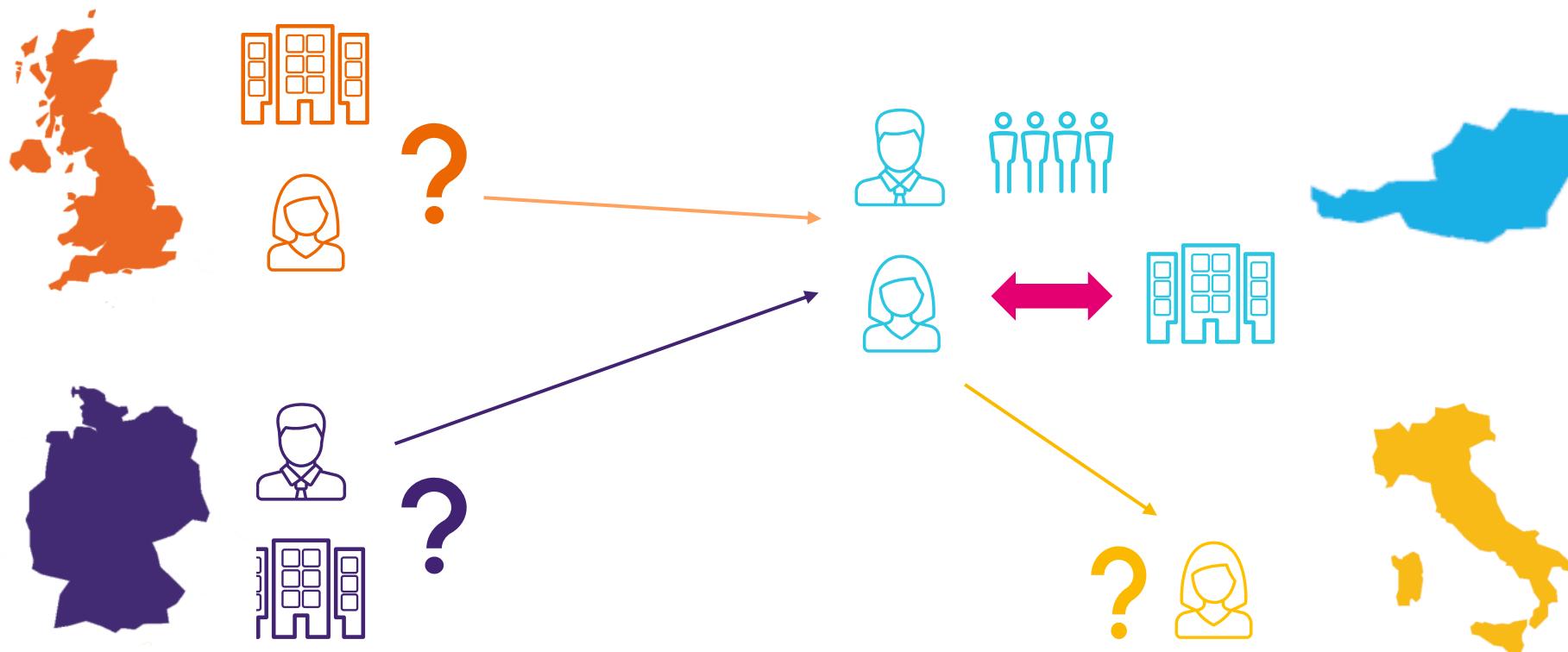
# Matrix – Arbeitsvertragliche Aspekte



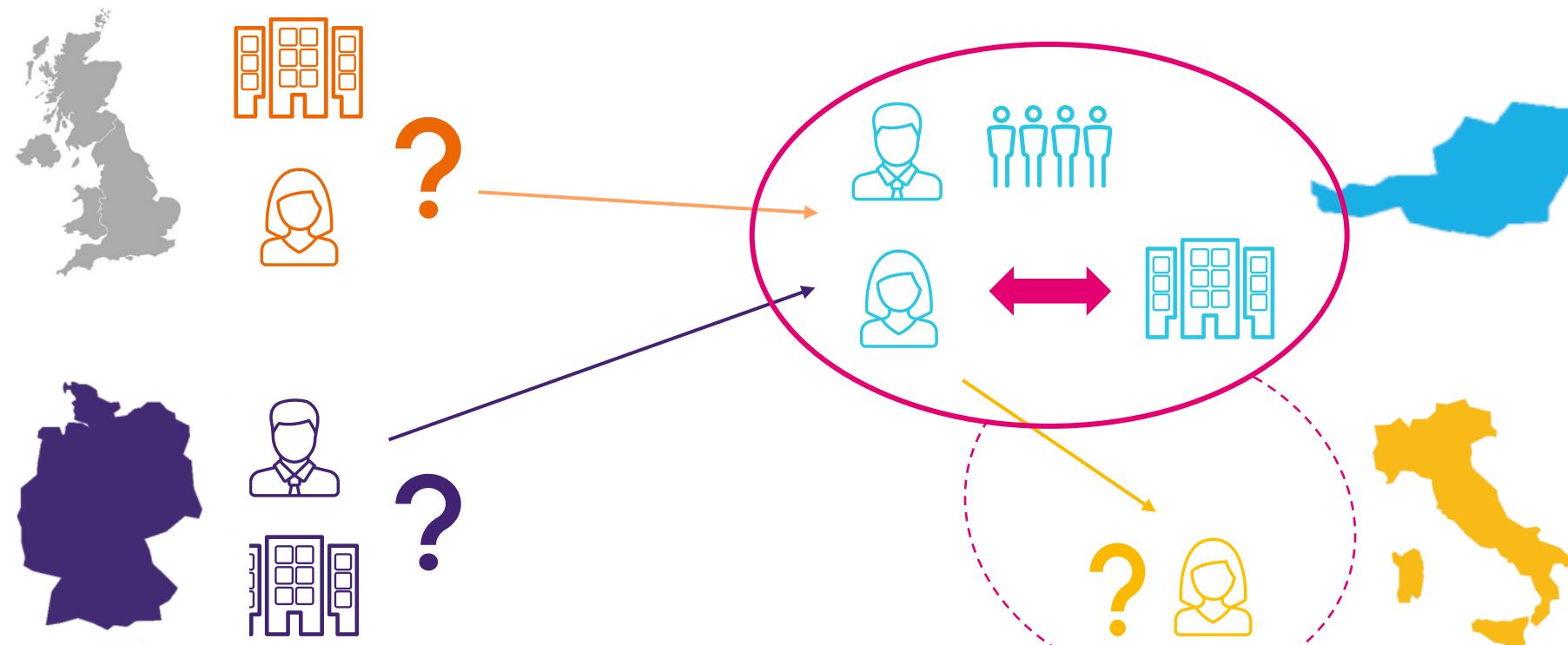
# Matrix - Wer bestimmt wo mit?



# Matrix - Wer bestimmt wo mit?



# Matrix - Wer bestimmt wo mit?



# **EuGH neu: 50%iger Mehrstundenzuschlag für Teilzeit?**

## Christoph Wolf

# Konzept Arbeit(s)Zeit: Höchtsarbeitszeit. NAZ. Überstunden

1

**NAZ:**  
regelmäßig

**Überstunden:**  
nur unter best.  
Voraussetzungen

**Grenzen:**  
+ 8/40 → 50%  
+ andere Verteilung  
+ KV: Verschiebung

2

**Teilzeit:**  
NAZ unterhalb der NAZ-  
Grenze vereinbart

**Überschreitung:** → 25%

**Auslösegrenze für ÜZ:**

NAZ f. Vollzeitbesch.  
OGH 25. 11. 2020, 9 ObA  
31/20d

3

**Unionsrecht:**  
Rahmenvereinbarung über  
Teilzeitarbeit  
(Anhang zur RL 97/81/EG)

**§ 4 Abs 1 und 2:**  
Teilzeitbeschäftigte und  
Vollzeitbeschäftigte sind  
**gleich** zu behandeln.

# Wann liegt Ungleichbehandlung vor?

## EuGH

**EuGH Rs C-399/92 , *Helwig***: Teilzeitbeschäftigte erhalten erst bei gleicher Stundenanzahl die gleiche Vergütung wie Vollzeitbeschäftigte. Zulässig. Keine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigteten.

**EuGH C-285/02, *Elsner-Lakenberg***: Benachteiligung, wenn Mehrarbeit erst bei Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit um drei Stunden um mehr als drei Stunden bezahlt wird.

**EuGH C-300/06, *Voß***: Benachteiligung liegt vor, wenn bei gleicher Arbeit und gleicher Stundenanzahl die Vollzeitbeschäftigteten gezahlte Vergütung höher ist als die den Teilzeitbeschäftigteten gezahlte

### § 4 Abs 1 Teilzeit-RL

Teilzeitbeschäftigte dürfen „*in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigteten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.*“

### § 4 Abs 2 Teilzeit-RL

**Pro-rata-temporis Grundsatz:** Ansprüche werden im Verhältnis zum Arbeitszeitausmaß bemessen

# Wann liegt Ungleichbehandlung vor? EuGH: neue Judikatur I

## **EUGH 19.10. 2023, C-660/20, CLH/Lufthansa City Line:**

Ungleichbehandlung bereits, wenn die Teilzeitbeschäftigte „gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit“ (also proportional) längere Arbeitszeiten zu erbringen haben, um in den Genuss einer höheren Vergütung zu kommen.“

### **Sachliche Rechtfertigung?**

- + Ziel, Arbeitgeber:innen durch die Zuschläge davon abzuhalten, Überstunden anzuordnen
- + Ziel, Vollzeitbeschäftigte gegenüber Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter zu behandeln

### **NEIN**

Materialien: 50%. arbeitsmedizinische Gründe. erst ab dieser Grenze soll der 50%-ige Überstundenzuschlag die Arbeitsleitung verteuern.

# Wann liegt Ungleichbehandlung vor? EuGH: neue Judikatur II

## **EUGH 29.08.2024, C-184/22, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV:**

- + NAZ: 38,5 / 7h 42 min. Überstunden: Stunden über kalendermonatliche Arbeitszeit. Zuschlag: 30%
- + Teilzeitkraft muss gleiche Anzahl wie Vollzeitkraft arbeiten, und zwar unabhängig von individuell vereinbarter regelmäßiger Arbeitszeit
- + Teilzeitkräfte sind größer belastet → ungleiche Behandlung
- + die Anzahl der Arbeitsstunden, ab der sie einen Überstundenzuschlag erhalten, wird nicht entsprechend der individuell in den Arbeitsverträgen vereinbarten AZ „*pro rata temporis*“ gekürzt

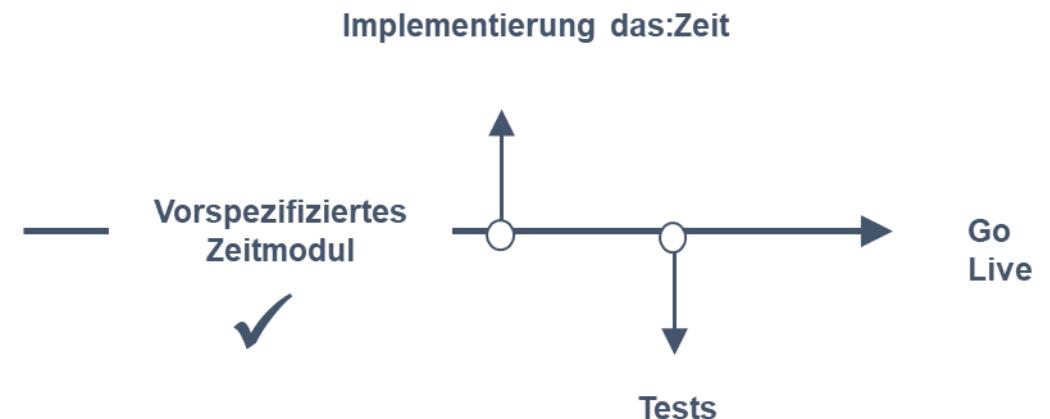
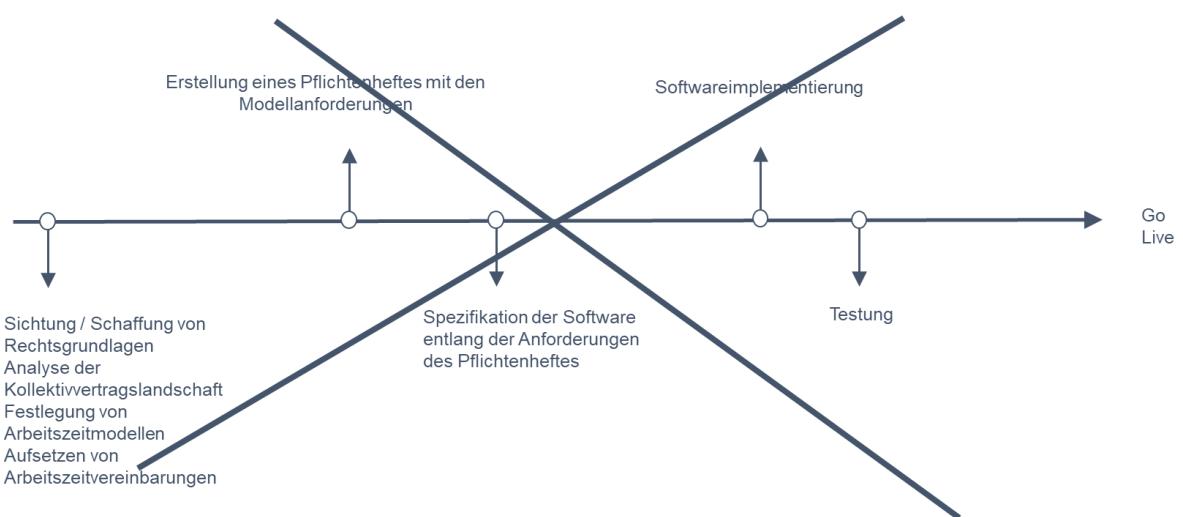
### **Sachliche Rechtfertigung?**

- + Nein, bei einheitlicher Untergrenze, werden Arbeitgeber nicht abgehalten bei Teilzeitbeschäftigen, Überstunden anzuordnen.
- + Vollzeitbeschäftigte werden nicht schlechter behandelt, wenn man „*pro rata temporis*“ Grundsatz anwendet

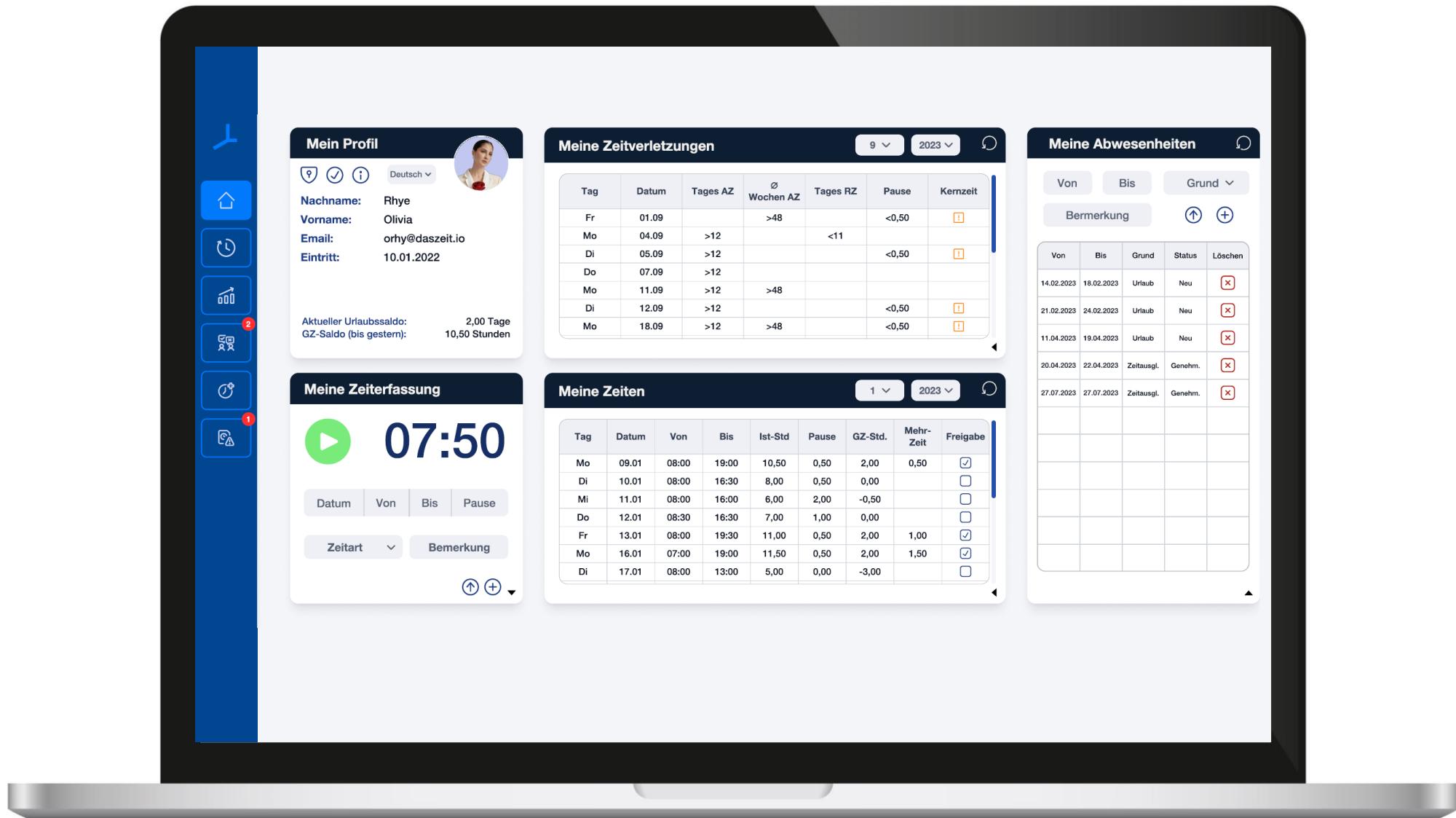
# **Das:Zeit – Die neue, rechtssichere Zeitwirtschaftssoftware**

## Andreas Jöst

# Der Weg zur Implementierung



# Das Cockpit

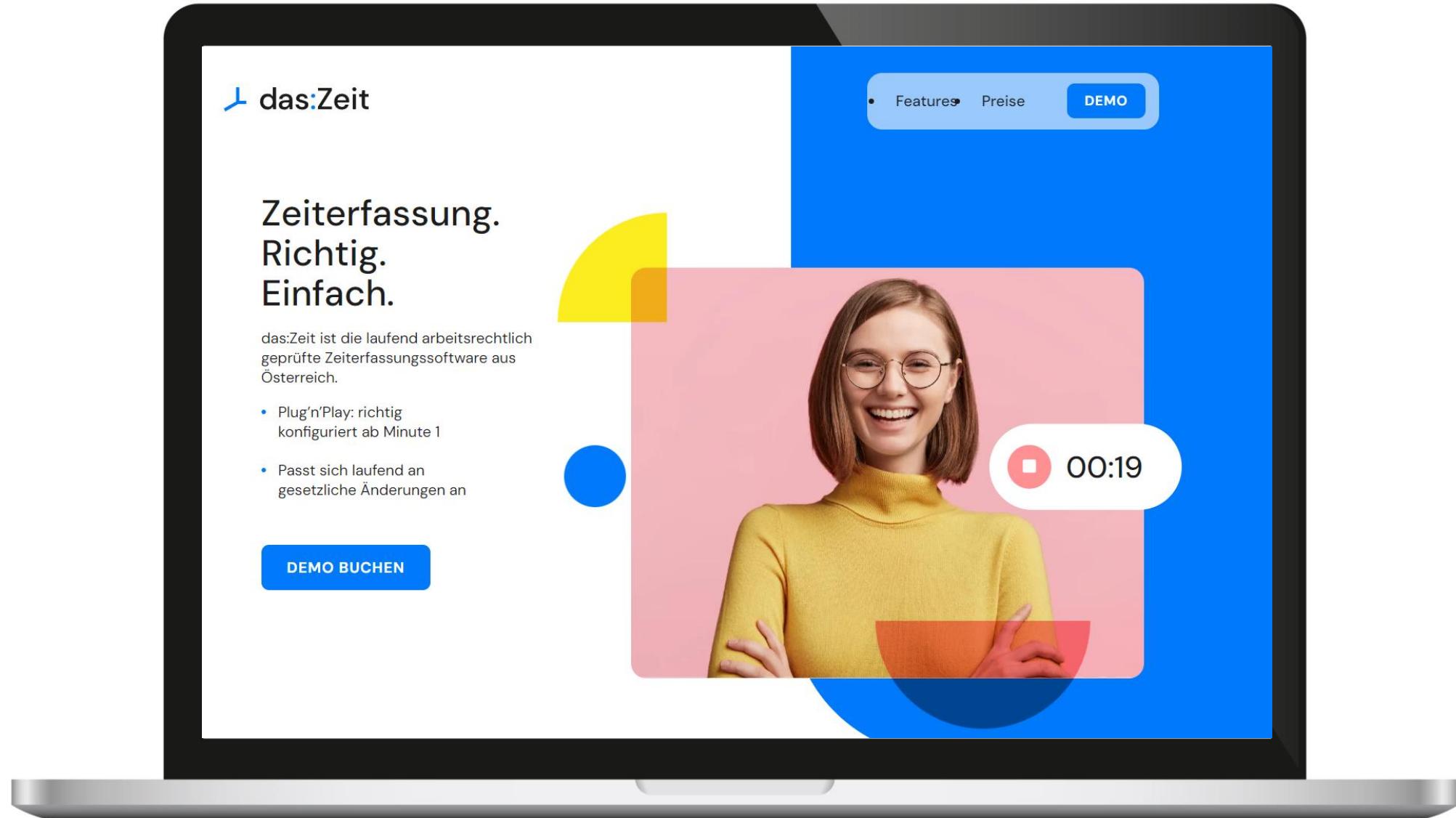


# „Zeitverletzungen“ als wichtiger Compliance-Bestandteil des Cockpits

Meine Zeitverletzungen

9 2023 ⌂

Tag	Datum	Tages AZ	∅ Wochen AZ	Tages RZ	Pause	Kernzeit
Fr	01.09		>48		<0,50	!
Mo	04.09	>12		<11		
Di	05.09	>12			<0,50	!
Do	07.09	>12				
Mo	11.09	>12	>48			
Di	12.09	>12			<0,50	!
Mo	18.09	>12	>48		<0,50	!





**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

[cms-lawnow.com](http://cms-lawnow.com)

---

The information held in this publication is for general purposes and guidance only and does not purport to constitute legal or professional advice.

CMS LTF Limited (CMS LTF) is a company limited by guarantee incorporated in England & Wales (no. 15367752) whose registered office is at Cannon Place, 78 Cannon Street, London EC4N 6AF United Kingdom. CMS LTF coordinates the CMS organisation of independent law firms. CMS LTF provides no client services. Such services are solely provided by CMS LTF's member firms in their respective jurisdictions. CMS LTF and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS LTF and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices; details can be found under "legal information" in the footer of [cms.law](http://cms.law).

**CMS locations:**

Aberdeen, Abu Dhabi, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Bergen, Berlin, Bogotá, Bratislava, Brisbane, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Cúcuta, Dubai, Dublin, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Gothenburg, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Liverpool, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Maputo, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Munich, Muscat, Nairobi, Oslo, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, São Paulo, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Stavanger, Stockholm, Strasbourg, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

---

Further information can be found at [cms.law](http://cms.law)