



CMS Employment Vienna Trend Radar 2025



Herzlich willkommen!

Ihre Gastgeber:innen



Dr. Bernhard Hainz
Partner



Hon.-Prof. Dr. Christoph Wolf
Partner



MMag. Dr. Andrea Potz
Partnerin



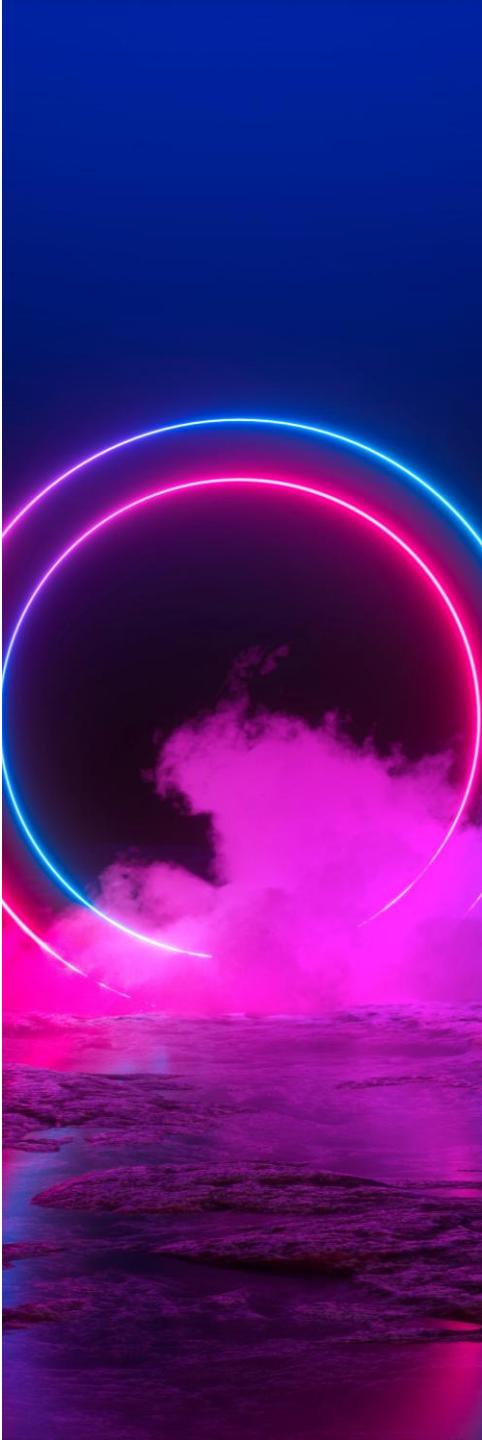
Dr. Jens Winter
Partner



Mag. Daniela Krömer
Partnerin



Dr. Andreas Jöst
Senior Lawyer



Programm

01

**Wie Technologie, Internationalisierung und das
Unionsrecht unser Arbeitsrecht grundlegend verändern**
Christoph Wolf

02

**Gleichbehandlungsrechtliche Knackpunkte: Worauf
müssen sich Unternehmen einstellen?**
Andrea Potz

03

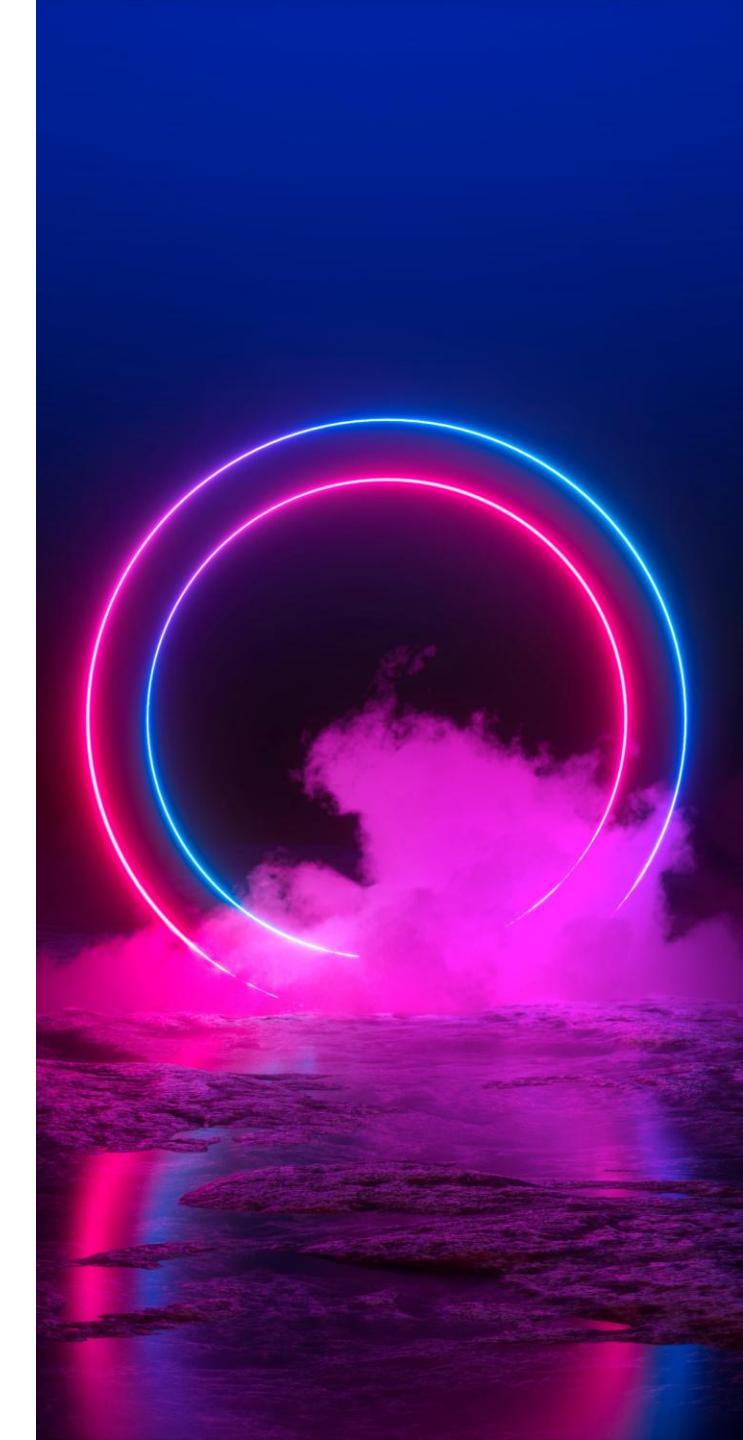
Wie müssen Entgeltsysteme zukünftig gestaltet werden?
Andreas Jöst

04

Transformation: Aus „Alt“ macht „Neu“
Daniela Krömer

05

Entgelttransparenz und (das Grundrecht auf) Datenschutz
Jens Winter



Wie Technologie, Internationalisierung und Unionsrecht unser Arbeitsrecht grundlegend verändern

Hon.-Prof. Dr. Christoph Wolf

Der Rahmen: rasanter technologischer Wandel, Internationalisierung, Unionsrecht

1

Digitale Identitäten der Arbeitnehmenden:

"Moderne digitale Identitäten bestehen aus einer Vielzahl von Authentifizierungsmerkmalen, die zusammen die eindeutige Zuordnung einer Person ermöglichen."

**IT macht Arbeiten
ortsunabhängig.**

2

Faktor "Ort":

Arbeiten am Wohnort – Industrialisierung – Renaissance des Arbeitens in der privaten Umgebung

Internationalisierung:

Ist die Staatsgrenze eine Grenze? In technischer Hinsicht nicht. Daher stellt sie im Faktischen keine Grenze dar.

3

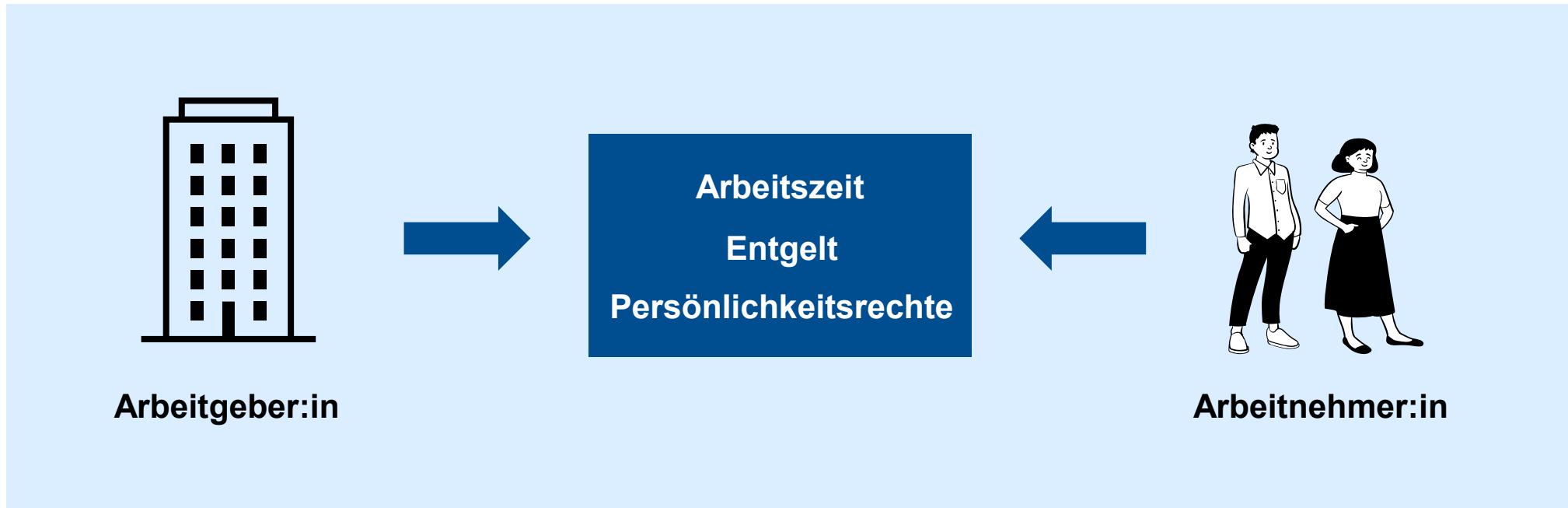
Unionsrecht:

Europäisches Recht weniger harmonisiert als gedacht;

EU-RL: Spielraum der Nationalstaaten

EuGH: weitreichende Integration durch Anwendung von Grundrechten

EU-VO: Gamechanger?



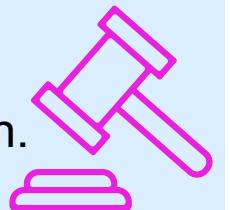
Arbeitszeit (I)



- **Arbeitszeit** ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen
 - § 2 Abs 1 Z 1 AZG
- **Unschärfen:**
 - im Betrieb, z.B. Umkleidezeiten: zuletzt VwGH 15.09.2025, Ro 2023/12/0057
 - “Außendienst”, zuletzt EuGH 09.10.2025, C-110/24
- **Recht auf Nichterreichbarkeit**

EUGH: C-110/24

- Tätigkeit ausüben, Aufgaben wahrnehmen. Frage: Teil der Ausübung der Tätigkeit?
- Zur Verfügung stehen ► Erreichbar und Weisungsgebundenheit. Nicht über Zeit frei verfügen.
- Was muss daher vereinbart werden?



Arbeitszeit (II)

- rechtlicher Kontext
- Arbeitszeitrecht ist “neutral”
- Abgrenzung statt Umfang
- Teilzeitdebatte ist Entgeltdebatte
- offene Fragen
- unterschiedlicher Zuschlag von Mehrarbeit und Überstunden



- EuGH?
- Österr. Gerichte? Schrifttum?

Prüfstand:

- Regelung muss zwingend **notwendig** für legitimes Ziel sein.
- Regelung muss **koherent** sein, also in sich stimmig und widerspruchsfrei. Wenn ein Staat oder AG ein bestimmtes legitimes Ziel geltend macht, muss der gesamte Regelungspraxis dieses Ziel konsequent verfolgen und darf nicht an anderer Stelle das Gegenteil bewirken.
- Steuerfreiheit von Überstunden?

Persönlichkeitsrechte

- **Harmonisierung von DSGVO und Arbeitsrecht**
- Rechtsgrundlage?
 - “berechtigtes Interesse”
 - Umfassende Interessenabwägung erforderlich
 - rechtsunsicher
- **BV** (iS der §§ 96, 96a ArbVG) dürfen spezifische Regelungen iSd Art 88 DSGVO regeln, um spezifische datenschutzrechtliche Regelungen im Arbeitskontext treffen zu können.
- Was bringt das? Beispiel KI

EUGH: 19.12.2024, C-65/23

OGH: 17.01.2025, 6 Ob A 2/23x



Internationalisierung (I)

Grenzenlose Unternehmensorganisation

Beispiel 1:

- AN hat Arbeitsort in Ö. Arbeit für Organisation in D. Vorgesetzte in D. Anfechtungsklage nach § 105 ArbVG.
- §§ 105 ff ArbVG gelten.
- Aber: Grundkonzept eines in Ö gelegenen Betriebes!

OGH 25.06.2025, 9 Ob A 94/24z

Kündigungsschutz folgt Arbeitsvertragsstatut iSd Art 8 Rom-I-VO



Internationalisierung (II)

Grenzenlose Unternehmensorganisation

Beispiel 2:

- Arbeitskräfteüberlassung von Ö in Drittstaat.
- VO oder Einzelbewilligung erforderlich.
- Gilt auch für virtuelle Arbeitskräfteüberlassung.

VwGH 29.4.2025, Ro 2024/11/0002



Gleichbehandlungsrechtliche Knackpunkte: Worauf müssen sich Unternehmen einstellen?

MMag. Dr. Andrea Potz

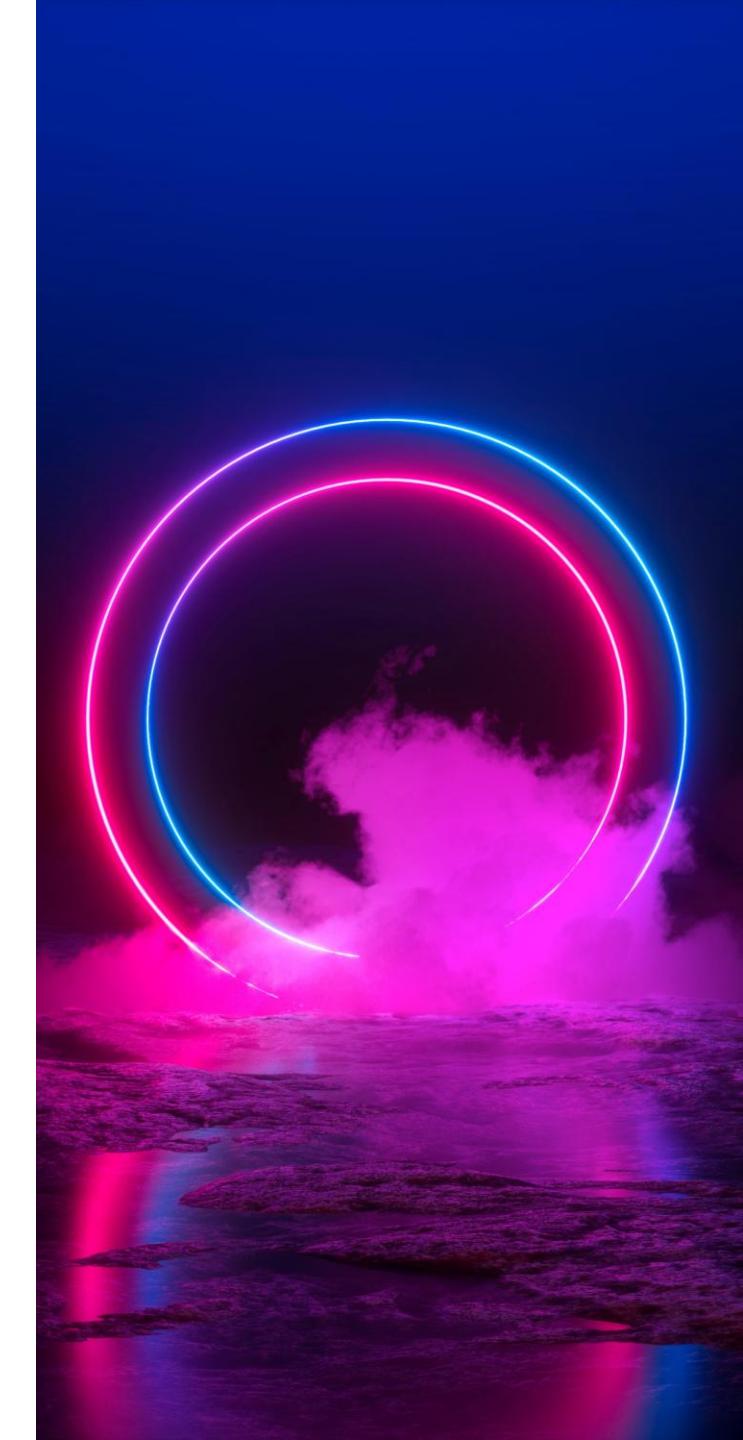
Warum Entgeltransparenz?

Entgeltransparenz-RL 2023/970

- Inkraftgetreten: 6. Juni 2023
- Umsetzungsfrist: **7. Juni 2026**
 - Maßnahmen zur Entgeltransparenz und Durchsetzungsmechanismen

**Gleiches Entgelt für Frauen und Männer
bei **gleicher oder gleichwertiger Arbeit.****

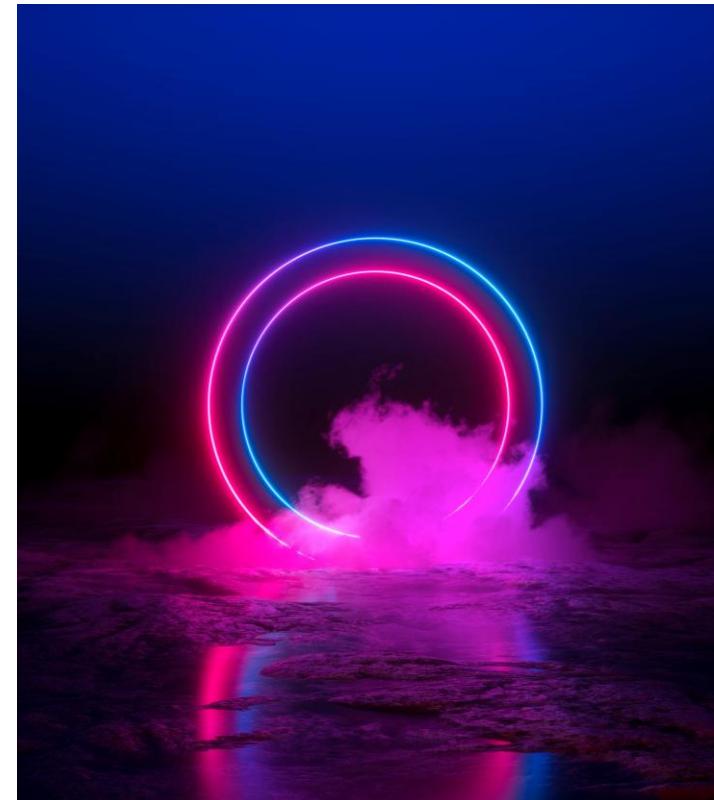
- Derzeit liegt ein "inoffizieller" Gesetzesentwurf vor.



Vergleichsgruppenbildung und Entgeltbestimmung

1. Gruppen bilden
2. Gruppen erklären
3. Entgelt erklären

*"Der Grundsatz des gleichen Entgelts muss **für jeden einzelnen Bestandteil des Entgelts** und nicht nur nach Maßgabe einer Gesamtbewertung der den ArbN gezahlten Vergütungen gewährleistet sein."*



- Kollektivvertrag und überkollektivvertraglicher Bereich
- Bandbreitenmodelle

Wer und was sind die entgeltbestimmenden Faktoren?

Wie erklärt ein:e ArbG den Unterschied von € 100 für denselben Job?



"Nur weil ArbN in der selben Vergleichsgruppe sind, müssen sie nicht auch gleich viel verdienen."

[...] sollte der Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien, einschließlich berufliche Anforderungen, Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsanforderungen, Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen, unabhängig von Unterschieden in den Beschäftigungsmodellen, bewertet und verglichen werden"

Gleiche oder gleichwertige Arbeit

- Tatsächlich geleistete Tätigkeit
- Gleichheit und Gleichwertigkeit sind nach objektiven Faktoren zu beurteilen
- Gesamtvergleich
- **Gleiche Arbeit** – Austauschbarkeit
- **Gleichwertige Arbeit** – wenn Arbeitsleistungen denselben Arbeitswert haben (?)

1. Kompetenzen,
2. Belastungen,
3. Verantwortung und
4. Arbeitsbedingungen

"Da nicht alle Faktoren für eine bestimmte Position gleichermaßen relevant sind, sollte jeder der vier Faktoren vom Arbeitgeber nach Maßgabe der Relevanz dieser Kriterien für den jeweiligen Arbeitsplatz oder die betreffende Position gewichtet werden."

Nur eine Vergütungsstruktur?

"Um das Recht auf gleiches Entgelt einzuhalten, müssen Arbeitgeber Vergütungsstrukturen festlegen, die gewährleisten, dass es keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen Arbeitnehmern gibt, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, die nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt sind."

- Mischbetriebe
- Betriebsübergang
- Ausgliederungen
- Stichtagsregelungen

"Diese Vergütungsstrukturen sollten einen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Aufgaben innerhalb derselben Organisationsstruktur ermöglichen."

- Keine Definition von Vergütungsstruktur
- Rahmen für Vergütungsstruktur wird auch durch Art 19 RL bestimmt
 - einheitliche Quelle!

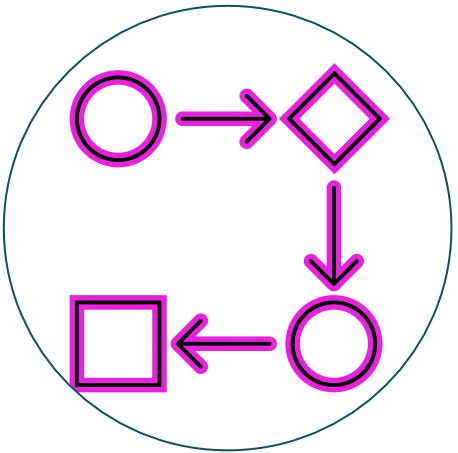
"Einzelfall-Moment fällt weg"

- Nicht nur individuelle Informations- und Auskunftsrechte der ArbN
 - Verstärkte Einbindung des BR!
 - Beziehung externer Stellen
 - GAW; AN-Interessensvertretungen
 - Monitoringstelle
 - Veröffentlichung (Einkommensberichte)
 - Offenlegungspflichten im Prozess!
 - Gericht kann anordnen, dass Beweismittel offenzulegen sind.
 - Auch mit vertraulichen Informationen!
 - Entgeltsysteme grds keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse mehr.
-  kein (schriftliches) Vergütungssystem / Dokumentation keine Alternative mehr

To Do's



Schriftliches
Vergütungssystem



Interne Prozesse für
Informationen
und Auskünfte



Interne
Kommunikation FK

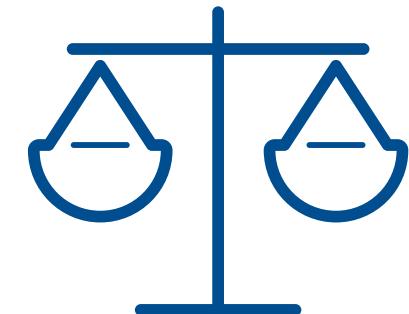


Wie müssen Entgeltsysteme zukünftig gestaltet werden?

Dr. Andreas Jöst

Die Kriterien

- Die Gleichwertigkeit ist anhand **objektiver** und **geschlechtsneutraler** Kriterien zu bestimmen.
- Diese Kriterien umfassen: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen, etwaige weitere für den Arbeitsplatz relevante Faktoren.
- Relevante soziale Kompetenzen dürfen nicht unterbewertet werden (Art. 4 Abs. 4 letzter Satz).

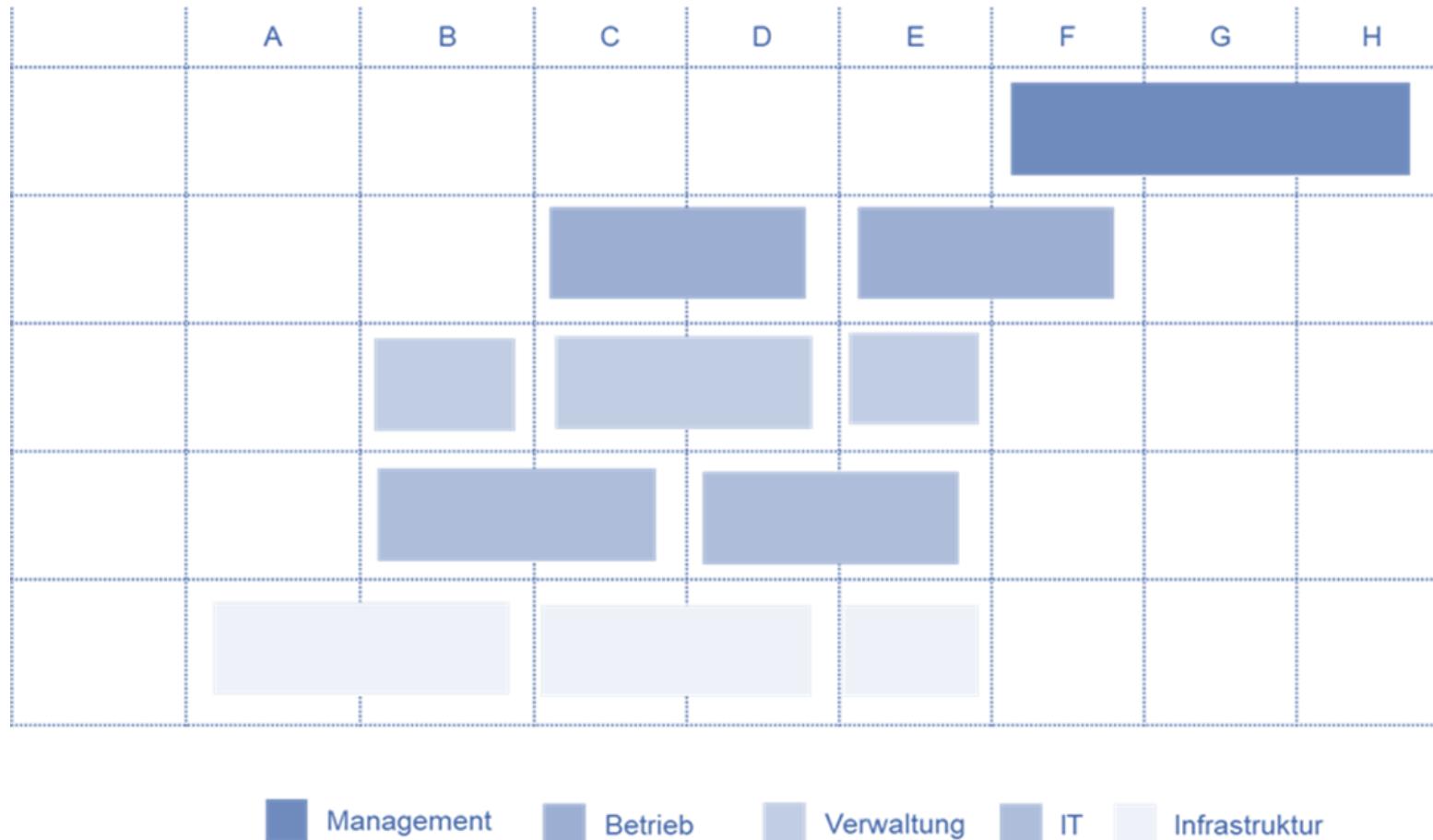


Die Kriterien in den Zusammenhang bringen

LAG Baden-Württemberg 4 Sa 26/23

- Auch wenn die Beklagte wortreich darzustellen versucht, wie bedeutsam und wichtig die neu zugewiesene Arbeitsaufgabe sei, fehlt es an jeglicher Darlegung, welche Anforderungen überhaupt erfüllt sein müssen, damit eine Stelle bei der Beklagten der **Wertigkeit E3** entspricht.
- Ohne Darstellung der „**Eingruppierungsmerkmale**“, die für eine Einordnung der Stelle in die Leitungsebene E3 erforderlich sind, ist eine Subsumtion nicht möglich.
- Auch wenn aus dem Vorbringen ansatzweise erkennbar ist, dass bei der Einordnung die Kriterien „**Auswirkung und Einfluss**“, „**erforderliche Kenntnis**“, „**Innovation**“ und „**Kommunikation**“ maßgeblich sind, ergibt sich daraus nicht, wie diese im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet wurden.

Der Berufsgruppenplan



Die Kriterienmatrix

	A	B	C	D	E	F	G	H
Fachkompetenz	1	2	2	3	3	4	4	4
Entscheidungskompetenz		1	2	2	3	3	4	4
Kommunikationskompetenz			1	2	2	3	4	4
Soziale Kompetenz				2	2	2	2	2
Verantwortung Personen / Fach					1	2	3	4
Verantwortung Finanzen						1	2	4
Psychosoziale Belastung								
Physische Belastung								
Gesamt		1	3	5	9	11	15	19
								22

gering

mittel

hoch

Sehr hoch

Welche Rolle spielt die Arbeitsleistung?

OGH 9 Ob A 350/97d

- Nach Absolvierung einer qualifizierten Berufsausbildung als Grafikerin, arbeitete die klagende Arbeitnehmerin vorerst in einer Siebdruckerei und in einem grafischen Betrieb. Bei ihrem Eintritt bei der beklagten Partei beherrschte sie die EDV-Programme "Freehand", "PageMaker" und kannte das Programm „Photoshop“.
- Ihr Kollege studierte zwei Jahre Telematik und anschließend Elektrotechnik. Bei seinem Eintritt bei der beklagten Partei kannte er die Programme "PageMaker" und "Photoshop", nicht aber das Programm "Freehand".
- Beide AN arbeiteten als Desktop Publisher. Die Arbeitnehmerin erhielt ein monatliches Gehalt von (umgerechnet) rund 950,- EUR, der Arbeitnehmer von (umgerechnet) rund 1.500,- EUR.

Welche Rolle spielen Gehaltsverhandlungen?

BAG 8 AZR 450/21

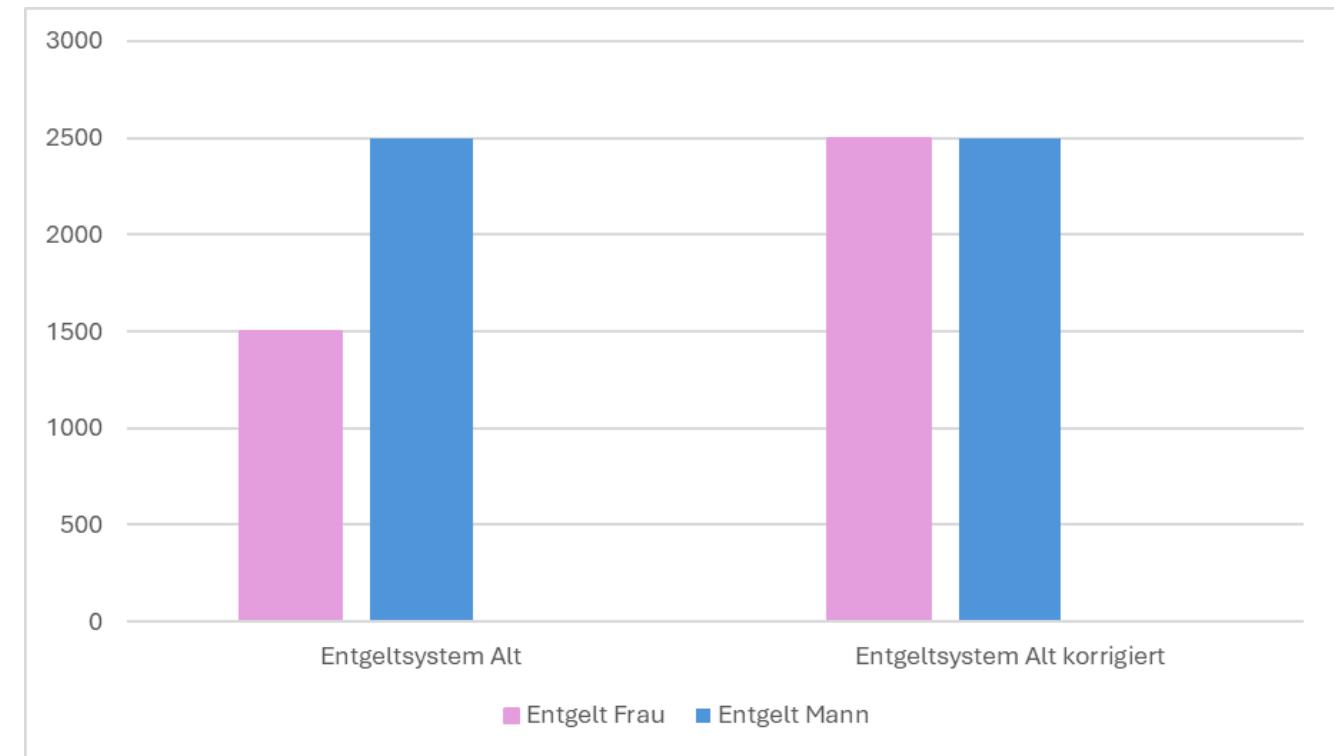
- Am 1.1.2017 stellte der beklagte Arbeitgeber im Vertrieb einen Außendienstmitarbeiter ein und bot ihm ein monatliches Grundgehalt von 3.500,- EUR sowie eine Provision an (diese allerdings nicht sofort, sondern erst nach in etwa einem Jahr). Dies war dem Mitarbeiter zu wenig, er verlangte für die Zeit, in der ihm noch keine Provision zustand, 4.500,- EUR. Die Beklagte stimmte zu.
- Zur gleichen Zeit stellte der beklagte Arbeitgeber im Vertrieb auch eine Außendienstmitarbeiterin ein. Auch ihr bot der AG die 3.500,- EUR sowie die Provision nach in etwa einem Jahr an. Die Mitarbeiterin stimmte zu, wollte allerdings 20 freie Tage im Jahr (unbezahlt). Die Beklagte stimmte zu.

Transformation: Aus „Alt“ macht „Neu“

Mag. Daniela Krömer

Variante 1: Korrektur im bestehenden Entgeltsystem – Angleichung nach oben

Anhebung des Entgelts der diskriminierten Gruppe auf Entgelt der bevorzugten Gruppe (inkl. Nachzahlung)



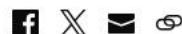
Variante 1: Korrektur im bestehenden Entgeltsystem – Angleichung nach oben

An equal pay claim took down Britain's second-biggest city. Others are on the brink



Analysis by Hanna Ziady, CNN

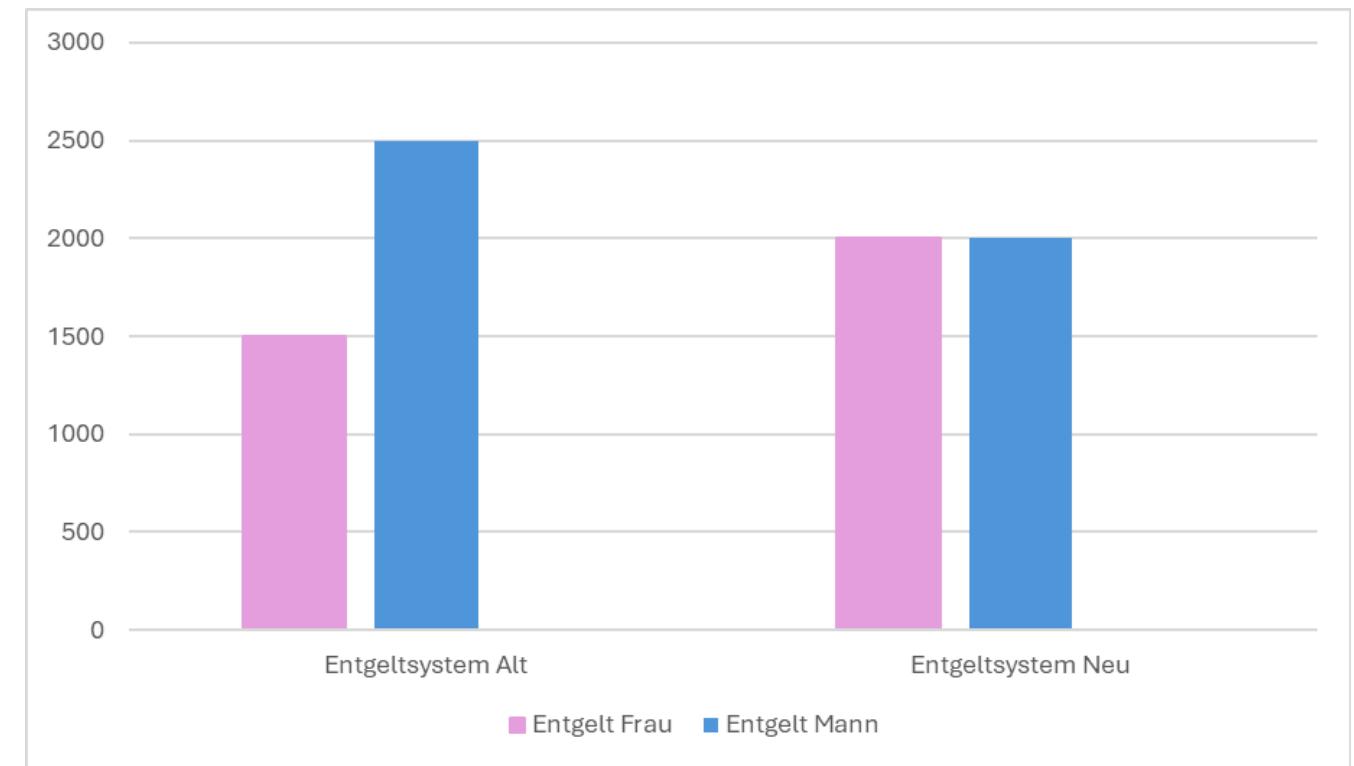
4 min read · Updated 5:21 AM EDT, Thu September 7, 2023



Variante 2: Neues Entgeltsystem (Schritt 1)

Schritt 1:

Gestaltung eines neuen,
diskriminierungsfreien
Entgeltsystems

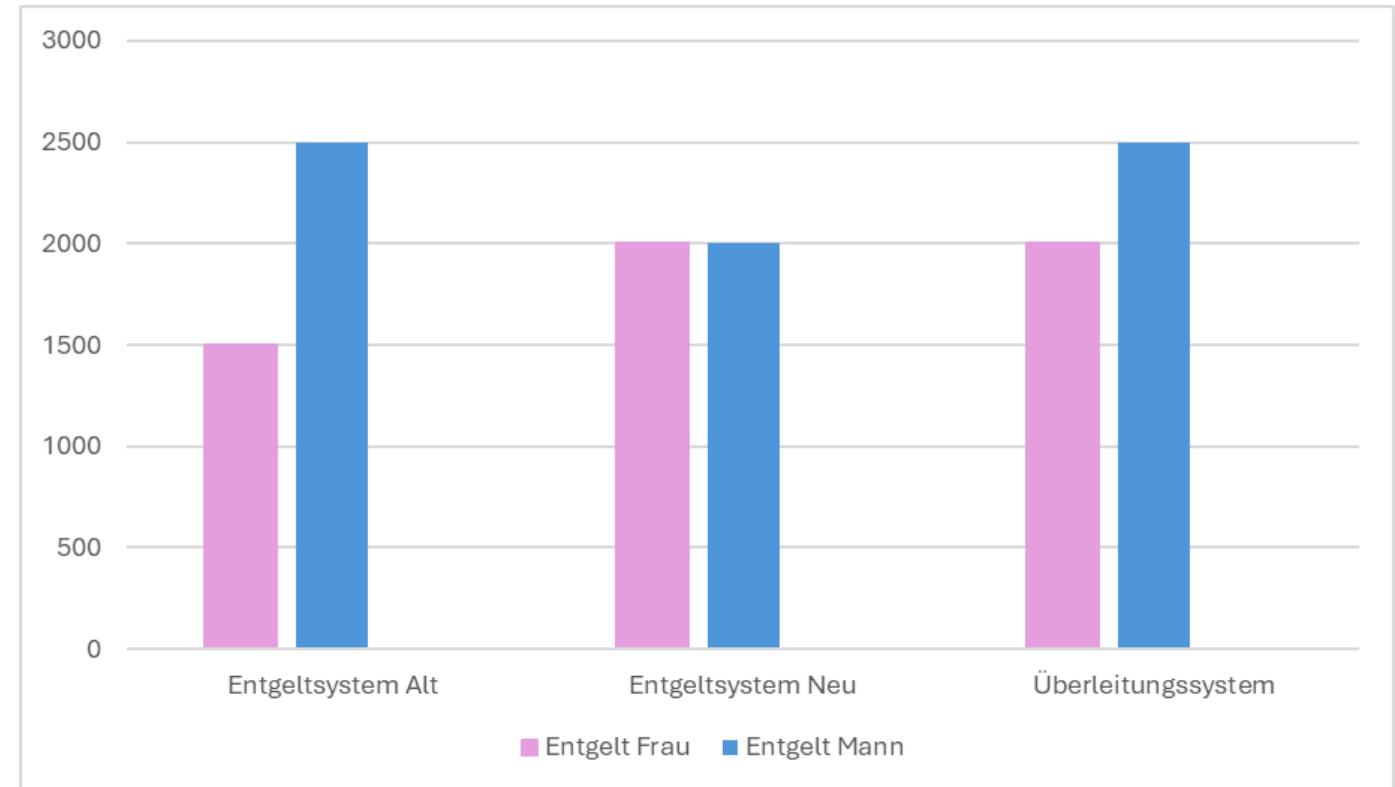


Variante 2: Überleitungssystem (Schritt 2)

Schritt 2:

Überleitung

- Neueinstufung im Entgeltsystem Neu
- Anhebung des Entgelts (inkl. Nachzahlung) der diskriminierten Gruppe
- „Freeze“ des Entgelts der bevorzugten Gruppe

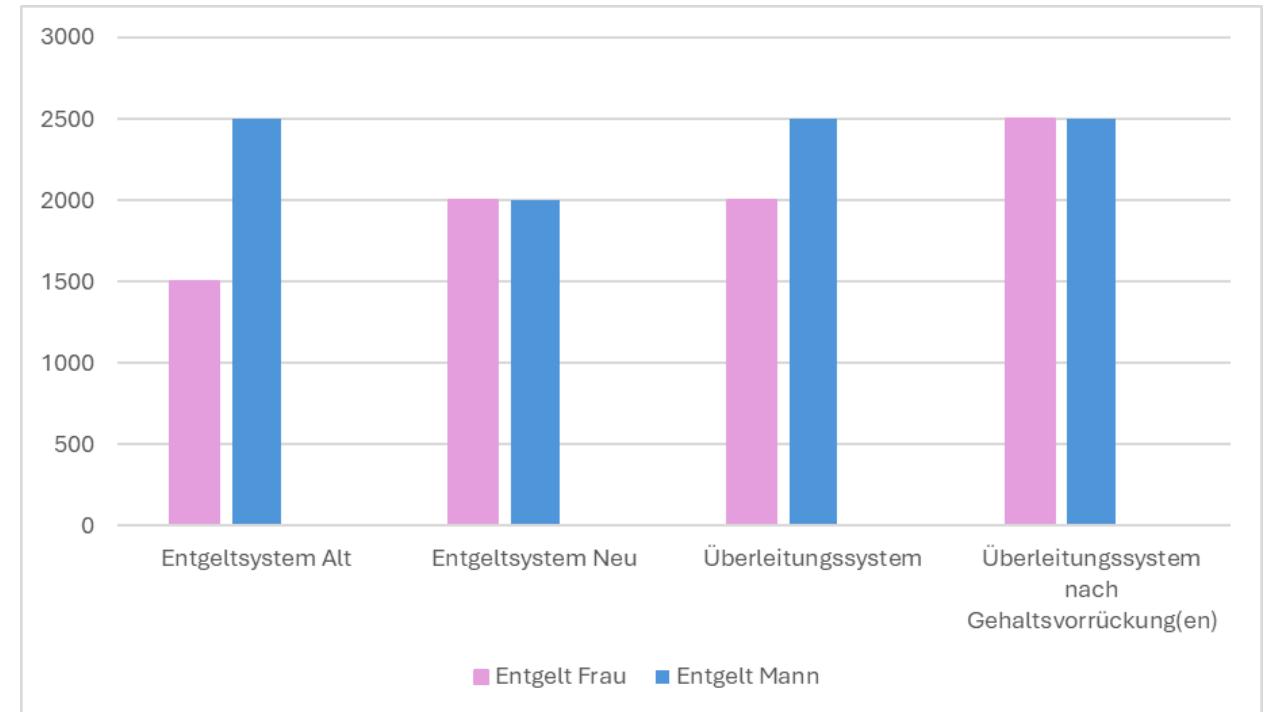


Variante 2: Ausschleifen (Schritt 3)

Schritt 3:

„Ausschleifen“ des Überleitungssystems

- Entwicklung des Entgelts der ehemals diskriminierten Gruppe nach Entgeltsystem Neu
- "Freeze" des Entgelts der ehemals bevorzugten Gruppe

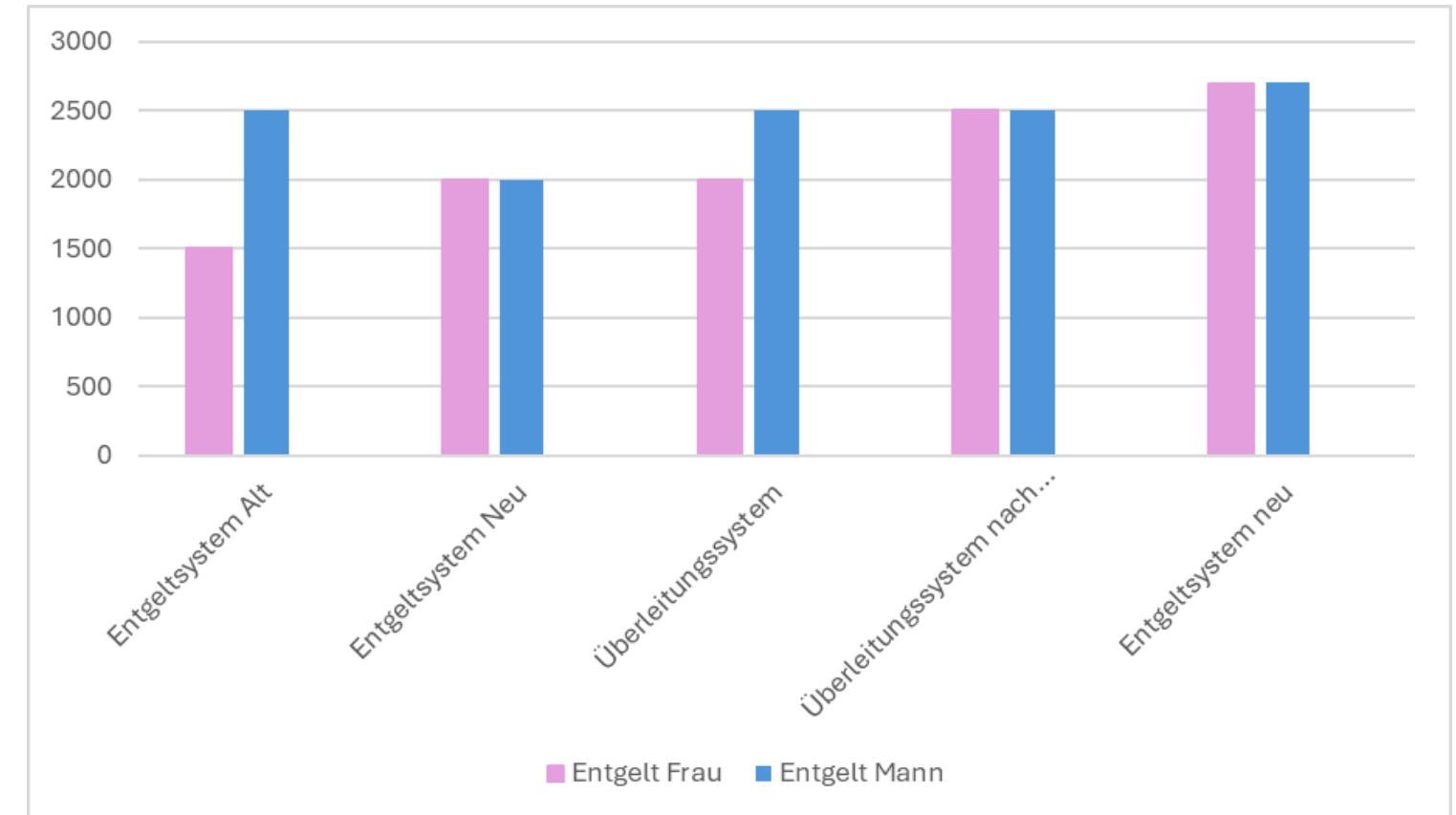


Variante 2: Gehaltsentwicklung nach Entgeltsystem Neu (Schritt 4)

Schritt 4:

Nach Angleichung des Entgelts:

Gehaltsentwicklung nach
Entgeltsystem Neu



Entgelttransparenz und (das Grundrecht auf) Datenschutz

Dr. Jens Winter

Problemaufriss

Entgelttransparenz-RL sieht vor:

- **Transparenz**
- **Auskunftsansprüche**
- **Zugang zu Beweismitteln und Verlagerung der Beweislast**

Diese Grundsätze und Rechte, aber auch die Pflichten des Arbeitgebers, z.B. Entgeltbericht, verlangen alle eine **Verarbeitung personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten**.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss auch im Kontext mit der Entgelttransparenz den Vorgaben der DSGVO entsprechen.

Entgelttransparenz und Datenschutz stehen daher in einem (gewaltigen)
Spannungsverhältnis.

Problemaufriss



Auskunftsanspruch

Beschäftigte haben das Recht, Auskunft über das durchschnittliche Gehalt von Kollegen des anderen Geschlechts in gleichwertigen Positionen zu verlangen. Diese Informationen müssen in aggregierter Form bereitgestellt werden, um Rückschlüsse auf individuelle Gehälter anderer zu vermeiden und so den Datenschutz zu wahren.

Datenminimierung

Trotz der Transparenzpflichten gilt der Grundsatz der Datenminimierung nach der DSGVO. Arbeitgeber dürfen nur jene Daten verarbeiten, die sie tatsächlich für die Lohnabrechnung und die Erfüllung der gesetzlichen Transparenzpflichten benötigen.

Rechtsgrundlage

Jede Verarbeitung bedarf einer Rechtsgrundlage iSd DSGVO (Gesetz, Vertrag, Interesse)

Grundrecht gegen Grundrecht

Grundrecht auf Datenschutz

- § 1 DSG (Verfassungsrang), Art 8 EMRK (Verfassungsrang), Art 8 GRC
- Teils ausdrücklicher gesetzlicher Vorbehalt: „... soweit ein schutzwürdiges Interesse daran besteht.“

Grundrecht auf gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit

- Art 157 AEUV, Gleichheitssatz, Art 23 GRC
- EuGH betonte schon lange vor GRC: Grundrecht und Vorrang vor anderen Vertragsbestimmungen
- Kein ausdrücklicher gesetzlicher Vorbehalt

Grundrecht gegen Grundrecht

Datenaustausch mit Betriebsrat

- Betriebsrat ist eigenständiger Verantwortlicher iSd DSGVO
- Jeder Datenaustausch bedarf einer Rechtsgrundlage iSd DSGVO
- Betriebsrat ist bei der Verarbeitung an DSGVO gebunden



Rechtsdurchsetzung

Gerichte sind bei der Verarbeitung personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten an die DSGVO gebunden.

Dies gilt auch für die Streitparteien.

- Frage nach den (unbedingt) notwendigen Daten von großer Bedeutung
- Was ist notwendig?
- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz: Daten zunächst nur aggregiert, nur für Richter bzw. Richtersenat (Einsicht)?
- Aktueller Arbeitsentwurf zur Umsetzung sieht dahingehende Regelungen vor

Schlusswort

Dr. Bernhard Hainz



**Wir kommen zum Schluss des juristischen Teils,
und anschließend gleich zum Buffet und zum gemütlichen Teil.**

Davor muss ich aber noch etwas Ungemütlichkeit verbreiten...





**Wie wir gehört haben (Stichwort Birmingham),
ist es das Gefährlichste,
in Untätigkeit zu verharren
und einfach nur abzuwarten, was da kommt.**

- 
- **Analyse des Ist-Systems**
 - **Entwicklung eines neuen Entgeltsystems (Berufsgruppenplan)**
 - **Umsetzung der Anpassung durch geeignete Einschleifregelungen**



Viktoria Schödl | Bio-Winzerin

CMS
law·tax·future



Herzlichen Dank!

Ihre Kontakte bei CMS



Dr. Bernhard Hainz
Partner
T +43 1 40443 1450
M bernhard.hainz@cms-rrh.com



Hon.-Prof. Dr. Mag. Christoph Wolf
Partner
T +43 1 40443 2950
M christoph.wolf@cms-rrh.com



MMag. Dr. Andrea Potz
Partnerin
T +43 1 40443 5850
M andrea.potz@cms-rrh.com



Dr. Jens Winter
Partner
T +43 1 40443 4450
M jens.winter@cms-rrh.com



Mag. Daniela Krömer
Partnerin
T +43 1 40443 3450
M daniela.kroemer@cms-rrh.com



Dr. Andreas Jöst
Senior Lawyer
T +43 1 40443 2907
M andreas.joest@cms-rrh.com





Your free online legal information service.

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

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.

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