

## Sehr geehrte/r Tagungsteilnehmer/in !

Falls sich Ihr Name / Titel / Adresse / Institution geändert hat, ersuchen wir Sie, uns dies bekanntzugeben.

Sollten Sie zum ersten Mal an unserer Tagung teilnehmen, bitten wir Sie höflichst dieses Formular in **Blockschrift** auszufüllen und anschließend im Tagungsbüro abzugeben.

Adressänderung

erstmalige Tagungsteilnahme

Titel: .....

Name: .....

Institution: .....

.....

Adresse der Institution: .....

.....

e-mail: .....

Tel.Nr.: .....

Privatanschrift: .....

.....



# Fragebogen

1. **Wie gefällt Ihnen der Tagungsort?** (Notenskala 1 bis 5) \_\_\_\_\_

2. **Anregungen zu den Vorträgen:**

3. **Themenvorschläge:**

Bitte den ausgefüllten Fragebogen in die dafür vorgesehene Box einwerfen oder senden an:  
Österreichische Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht, p.A. Universität Linz, z.Hd. Fr. Bönisch-Weilguny, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz; e-mail: [astrid.boenisch@jku.at](mailto:astrid.boenisch@jku.at)



# 58. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht

## Donnerstag, 30. März 2023

8.45 Uhr Begrüßung durch den Präsidenten Univ.-Prof. Dr. Rudolf *Mosler*

### **Unionsrecht statt Urlaubsgesetz?**

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Susanne *Auer-Mayer* (Wirtschaftsuniversität Wien)

Diskussion

### **Irrtum und Aufklärung im Arbeitsverhältnis**

Univ.-Prof. Mag. Dr. Christoph *Kietaibl* (Universität Klagenfurt)

Diskussion – anschließend Pause

### **Beweisverwertungsverbote im Arbeitsrecht**

Univ.-Prof. Dr. Matthias *Neumayr*

Vizepräsident des OGH

(OGH und Universität Salzburg)

Diskussion

## Freitag, 31. März 2023

9.00 Uhr Beginn

### **Neues in der Pflegevorsorge**

Univ.-Prof. Dr. Walter J. *Pfeil* (Universität Salzburg)

Diskussion – anschließend Pause

### **Strukturfragen des Unfallversicherungsrechts nach COVID-19**

Assoz. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara *Födermayr* (Johannes Kepler Universität Linz)

Diskussion

---

## Donnerstag, 30. März 2023

17.30 Uhr – 19.00 Uhr

Seminar: **Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)**

MMag. Dr. Christoph *Wiesinger* (Wirtschaftskammer Österreich)



## „Unionsrecht statt Urlaubsgesetz?“

### 58. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht

30. März 2023

*Univ.-Prof. Dr. Susanne Auer-Mayer*

#### Vortragsgliederung:

1. Einführung
2. Unionsrechtliche Implikationen
  - 2.1. Arbeitszeitrichtlinie
  - 2.2. Europäische Grundrechtecharta
  - 2.3. Sonstige Vorgaben
  - 2.4. Auswirkungen auf nationales Recht
3. Spannungsfelder
  - 3.1. Urlaubsbemessung
  - 3.2. Urlaubskonsum
  - 3.3. Urlaubsverjährung
  - 3.4. Urlaubersatzleistung
4. Fazit und Ausblick

- 
- Art 7 Abs 1 RL 2003/88/EG (AZ-RL) verpflichtet die Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass AN einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhalten. Diese Anordnung steht zwar unter dem Vorbehalt *„der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung (...) die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind“*; dies bedeutet aber keineswegs, dass die Mitgliedsstaaten in der Gestaltung ihres Urlaubsrechts frei sind.
  - Nach Art 7 Abs 2 AZ-RL ist *„außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“* der Ersatz des Naturalanspruchs durch eine finanzielle Vergütung unzulässig. Der EuGH hat daraus nicht nur ein Ablöseverbot im aufrechten Arbeitsverhältnis, sondern auch eine Verpflichtung abgeleitet, AN bei Beendigung eine finanzielle Vergütung für den nicht mehr konsumierbaren Urlaub zuzugestehen (EuGH C-350/06, *Schultz-Hoff* ua).

- Die AZ-RL ist zwischen Privaten nicht unmittelbar anwendbar, das Recht auf bezahlten Erholungsurlaub ist jedoch durch Art 31 Abs 2 GRC auch primärrechtlich abgesichert. Nach Art 51 Abs 1 gilt die GRC nur für die Union und die Mitgliedstaaten. Der EuGH erblickt jedoch – dogmatisch wenig überzeugend – sowohl im Recht auf Jahresurlaub als auch in jenem auf finanzielle Abgeltung ein zwischen Privaten unmittelbar anwendbares Grundrecht (zB EuGH C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft*).
- Da der EuGH nur bestehendes Unionsrecht auslegt, wirken seine Urteile auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Unionsrechts zurück. Hinsichtlich des Art 7 AZ-RL ist hier vom Ablauf der Umsetzungsfrist für die gleichlautende Bestimmung in der RL 93/104/EG (= 23.11.1996) auszugehen. Art 31 GRC ist dagegen erst mit 1.12.2009 in Kraft getreten. Daher liegt nahe – wenn überhaupt – erst ab diesem Zeitpunkt von einer „Drittwirkung“ zwischen Privaten auszugehen.
- Soweit das UrlG unionsrechtskonform interpretierbar ist, ist idR anzunehmen, dass das erzielte Auslegungsergebnis auch für die fünfte und sechste Urlaubswoche gilt. Lässt sich das nationale Recht dagegen nicht im Einklang mit der AZ-RL auslegen, hat es (nur) unangewendet zu bleiben, soweit der Mindesturlaub von vier Wochen betroffen ist (idS EuGH C-609, 610/17, *TSN*; OGH 9 ObA 150/21f). Wird freilich (auch) gegen andere unmittelbar anwendbare Vorgaben (wie Art 21 GRC oder Art 45 AEUV) verstoßen, schlägt der Anwendungsvorrang des Unionsrechts hinsichtlich des gesamten nationalen Urlaubsanspruchs durch.
- Das „kalendarische“ Urlaubsverständnis des UrlG ist im Lichte der Entscheidungen in den Rs EuGH C-486/08, *ZBR der LKH Tirols* und EuGH C-415/12, *Brandes*, jedenfalls beim Wechsel von Voll- auf Teilzeit problematisch. Eine unionsrechtskonforme Interpretation des UrlG in allen Fällen des Wechsels des Beschäftigungsausmaßes scheint nicht von vornherein ausgeschlossen. Lehnt man diese ab, schlägt nur beim Wechsel von Voll- auf Teilzeit der Anwendungsvorrang des Unionsrechts durch.
- Die bisherige Rsp des EuGH deutet darauf hin, dass eine Kürzung des Urlaubsanspruchs für Zeiten unterbleibender Arbeitsleistung va dann unionsrechtlich problematisch sein kann, wenn die „Freistellung“ weder in der Disposition der AN liegt noch sie dadurch über vorhersehbare und planbare Freizeit verfügen. § 2 Abs 2 UrlG ist vor diesem Hintergrund unionsrechtskonform. Zweifelhaft scheint aber insb, ob der EuGH auch die Aliquotierung für Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes (§ 9 APSG) akzeptieren würde.
- Die in § 3 Abs 2 UrlG vorgesehene Beschränkung der Anrechnung auf Vordienstzeiten im Inland stellt eine (mittelbare) Diskriminierung von Wander-AN und damit einen Verstoß gegen Art 45 Abs 2 AEUV und Art 7 Abs 1 VO 492/2011/EU dar. Demgegenüber hat der EuGH in der begrenzten Anrechnung von Vordienstzeiten bei fremden AG überzeugend keinen Verstoß gegen die AN-Freizügigkeit erblickt (EuGH C-437/17, *Eurothermen*).



- Der EuGH hat wiederholt festgehalten, dass AN bei Erkrankung während des Urlaubs berechtigt seien, den Urlaub in der Dauer der Überschneidung zu einer anderen Zeit zu nehmen (EuGH C-277/08, *Vicente Pereda*; C-78/11, *ANGED*). § 5 Abs 1 UrlG ist damit unvereinbar. Der unionsrechtliche Anwendungsvorrang kommt jedoch nur zum Tragen, wenn es wegen mehrmaliger Erkrankung während des Urlaubs zu einem „Verlust“ von mehr als einer Urlaubswoche und damit zu einem Eingriff in den vierwöchigen Mindesturlaub kommt.
- Naturalurlaub und Urlaubsentgelt stellen nach dem EuGH zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs dar (zB EuGH C-539/12, *Lock*). Die „kalendarische“ Betrachtung nach dem UrlG ist daher bei Wechsel von Voll- auf Teilzeit auch hinsichtlich des Urlaubsentgelts (§ 6 UrlG) problematisch. Dies gilt wegen des in der Teilzeitphase geringeren Urlaubsentgelts selbst dann, wenn sich die Zahl der Arbeitstage nicht ändert.
- Ein „Verfall“ von Urlaub ist nach Auffassung des EuGH nur dann zulässig, wenn die AN durch ihre AG tatsächlich in die Lage versetzt wurden, den Anspruch auszuüben (zuletzt EuGH C-120/21, *LB*). Folglich ist davon auszugehen, dass eine Verjährung nach § 4 Abs 5 UrlG nicht nur bei Scheinselbständigkeit, sondern in allen Fällen unzulässig ist, in denen AG ihre AN nicht konkret und rechtzeitig zum Urlaubskonsum aufgefordert und über die drohende Verjährung informiert haben (aA OGH 8 ObA 62/18b ua). Es sprechen gute Gründe dafür, in Problemfällen in unionsrechtskonformer Auslegung von einer Ablaufhemmung der gesetzlichen Verjährungsfrist auszugehen. Lehnt man dies ab, ist die Verjährungsfrist gegebenenfalls (nur) bezüglich des vierwöchigen Mindesturlaubs unanwendbar.
- Korrespondierend zur Urlaubsbemessung und -entlohnung erweist sich auch die Bemessung der Urlaubersatzleistung auf Basis des Letztentgelts als unionsrechtlich problematisch.
- Nach dem EuGH ist die einzige Voraussetzung für die finanzielle Abgeltung des Urlaubs die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Bestehen von Resturlaub. In der Rs *Job medium* (EuGH C-233/20) hat er deutlich gemacht, dass auch keine Prüfung dahingehend erforderlich ist, ob den AN ein Urlaubsverbrauch vor der Beendigung möglich gewesen wäre. § 10 Abs 2 UrlG aF zum Entfall der Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem Austritt war daher bezüglich des unionsrechtlichen Mindesturlaubs unionsrechtswidrig. Der Gesetzgeber hat mit BGBl I 2022/167 eine unionsrechtskonforme Regelung geschaffen.

## **Artikel 31 Europäische Grundrechtecharta**

### **Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen**

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.
- (2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

### **Art 7 RL 2003/88/EG**

#### **Jahresurlaub**

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.
- (2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

### **Urlaubsgesetz**

§ 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird.

(3) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(...)

#### **Anrechnungsbestimmungen**

§ 3. (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61, im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat; (...)
6. Zeiten einer im Inlande zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

#### **Verbrauch des Urlaubes**

§ 4. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluß der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(...)

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, um den Zeitraum der Karenz.

### **Erkrankung während desurlaubes**

§ 5. (1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(...)

### **Urlaubsentgelt**

§ 6. (1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(...)

### **Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 10. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Abweichend von Abs. 1 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß VKG oder MSchG oder Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

(...)

## KURZLEBENSLAUF

---

SUSANNE AUER-MAYER, \*13.11.1985 in Salzburg

### JURISTISCHE AUSBILDUNG

---

- |                  |   |
|------------------|---|
| 10/2008 – 7/2010 | <b>Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften</b><br>Universität Salzburg<br><u>Dissertation:</u> „Behinderung und Arbeitsrecht“ (LexisNexis 2010) |
| 10/2004 – 7/2008 | <b>Diplomstudium der Rechtswissenschaften</b><br>Universität Salzburg<br><u>Diplomarbeit:</u> „Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen“    |

### BERUFLICHER WERDEGANG

---

- |                  |   |
|------------------|---|
| Seit 1/2022      | <b>Vorständin des Instituts für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht</b><br>Wirtschaftsuniversität Wien   |
| Seit 3/2020      | <b>Universitätsprofessorin für Arbeitsrecht und Sozialrecht</b><br>Wirtschaftsuniversität Wien  |
| 7/2018 – 2/2020  | <b>Assoziierte Professorin für Arbeitsrecht und Sozialrecht</b><br>Universität Salzburg   |
| 5/2018           | <b>Verleihung der Lehrbefugnis (venia docendi) für die Fächer Arbeitsrecht und Sozialrecht</b><br><u>Habilitationsschrift:</u> „Mitverantwortung in der Sozialversicherung“ (Manz 2018) |
| 10/2010 – 6/2018 | <b>Universitätsassistentin/Projektassistentin (Postdoc)/ Assistenzprofessorin im Bereich Arbeits- und Sozialrecht</b><br>Universität Salzburg   |
| 7/2012 – 11/2012 | <b>Wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Obersten Gerichtshof</b>  |
| 10/2008 – 9/2010 | <b>Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Dissertantin)</b><br>Universität Salzburg   |

### PUBLIKATIONEN UND VORTRÄGE ZU VERSCHIEDENEN BEREICHEN DES ARBEITSRECHTS UND SOZIALRECHTS

Schwerpunkte unter anderem im Bereich der Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt, im Arbeitszeit-, Urlaubs- und Antidiskriminierungsrecht sowie im Sozialversicherungsrecht.

Siehe näher auch <https://www.wu.ac.at/ars/team/univ-profdr-susanne-auer-mayer/>

## **Irrtum und Aufklärung im Arbeitsverhältnis** Zell am See 2023

1. Themenaufriß
2. Dogmatische Grundlagen und Begrifflichkeiten
  - Tatsachen- und Rechtsirrtum
  - Geschäfts- und Motivirrtum
  - Arglist
  - Aufklärungspflichten
  - Verhältnis Aufklärungspflicht – Irrtum
3. Begründung des Arbeitsverhältnisses
  - Anfechtung bereits in Vollzug gesetzter Arbeitsverhältnisse?
  - Verhältnis Gleichbehandlungsrecht – Irrtumsrecht
  - Rechtsirrtümer (insb über Vertragsqualifikation oder Anwendbarkeit einzelner arbeitsrechtlicher Normen)
  - Aufklärungspflichten (zB betreffend Vordienstzeiten)
4. Vollzug des Arbeitsverhältnisses
  - Aufklärungspflichten (zB bei Vertragsänderungen)
  - Irrtümliche Mehrleistungen (insb wegen Berechnungsfehler oder Rechtsirrtum)
  - Unzulässige („freie“) Betriebsvereinbarungen
5. Auflösung des Arbeitsverhältnisses
  - Aufklärungspflichten (zB über Beendigungsmodalitäten?)
  - Vollmachtsnachweis bei Kündigung durch Stellvertreter?
  - Nachträglich hervorgekommene Entlassungsgründe

Univ.-Prof. Dr. Christoph Kietaihl  
Lehrstuhl für Privatrecht, Arbeitsrecht und  
Sozialrecht

Universitätsstraße 65-67  
9020 Klagenfurt am Wörthersee

T +43 (0) 463 2700-3312  
F +43 (0) 463 2700-993312  
E christoph.kietaibl@aau.at

## Lebenslauf

geboren 1979 in Wien

seit September 2015                      Universitätsprofessor für Privatrecht, Arbeitsrecht und Sozialrecht  
an der Universität Klagenfurt

davor (seit Mai 2011)                      Assoziierter Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der  
Universität Wien

März 2011                                      Habilitation an der Universität Wien für die Fächer „Arbeitsrecht“,  
„Sozialrecht“ und „Bürgerliches Recht“ (Schrift: „Allgemeine  
Arbeitsbedingungen“, Manz 2011)

Oktober 2003 – Mai 2010                      Universitätsassistent am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der  
Universität Wien bei Prof. Rebhahn

März 2003 – Dez 2004                      Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien  
und an der University of Essex/UK (Dissertation: „Die Umsetzung  
der Pauschalreise-RL 90/314/EWG in Österreich und im Vereinigten  
Königreich“)

März 1999 – März 2003                      Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien

# Beweisverwertungsverbote im Arbeitsrecht

Univ.-Prof. Dr. Matthias Neumayr, Vizepräsident des Obersten Gerichtshofs  
Paris Lodron Universität Salzburg

WIR BEFINDEN UNS IM JAHRE 2023 N. CHR. GANZ ÖSTERREICH RINGT UM DEN SCHUTZ VON PERSÖNLICHKEITSRECHTEN. DER GESETZGEBER HAT SICH BEEILT, EIN HASS-IM-NETZ-BEKÄMPFUNGSGESETZ ZU SCHAFFEN. § 16 ABGB WURDE ZWAR NICHT – WIE EINST § 1014 ABGB – IN DEN RANG EINER WUNDERNORM ERHOHEN, DOCH ZUM STATUS EINER ZENTRALNORM REICHT ES ALLEMAL. ...

GANZ ÖSTERREICH? NEIN! EINE UNBEUGSAME SCHAR STELLT SICH NACH WIE VOR DER ZENTRALNORM ENTGEGEN: DIE EFFIZIENZ DER BEWEISAUFNAHME VERTRÄGT SICH NICHT DAMIT, IM ZIVILPROZESS AUCH NOCH AUF PERSÖNLICHKEITSRECHTE ZU ACHTEN.

## 1. Wir befinden uns im März 2023

### 1.1 EuGH 2.3.2023, C-268/21, Norra Stockholm Bygg

Vorlegendes Gericht: Högsta domstolen (Oberster Gerichtshof, Schweden)

In der Vorabentscheidung C-268/21, Norra Stockholm Bygg, hat der EuGH klargestellt, dass es sich bei der Vorlage eines elektronischen oder physischen Dokuments mit personenbezogenen Daten Dritter, die das Gericht als Beweismittel angeordnet hat, um eine Datenverarbeitung iSd Art 4 Nr 2 DSGVO handelt. Existiere eine nationale Rechtsgrundlage in Form einer verfahrensrechtlichen Vorlage- bzw Mitwirkungspflicht, erfolge die Verarbeitung gem Art 6 Abs 1 lit e und Abs 3 DSGVO (öffentliche Gewalt) grundsätzlich rechtmäßig. Wenn die personenbezogenen Daten zu einem anderen Zweck erhoben worden sind (hier: Vorlage steuerlicher Arbeitszeitaufzeichnungen in einem Werklohnprozess), müsse das Gericht gem Art 6 Abs 4 iVm Art 23 Abs 1 DSGVO zusätzlich prüfen, ob die Vorlage zum Schutz von Gerichtsverfahren oder zur Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche notwendig und verhältnismäßig ist. Es sei eine Interessenabwägung vorzunehmen, die auch zu Datenschutzmaßnahmen führen könne (zB Pseudonymisierung der Namen der betroffenen Dritten, Beschränkung des Zugangs der Öffentlichkeit zu den Akten, Anordnungen an die Parteien).

### 1.2 KURIER 16.3.2023, Seite 1

*Kindesmisshandlung: Beweis wurde negiert  
Verstecktes Mikro hielt Qualen fest  
Obsorgestreit.*

Ein illegal aufgenommener Tonbandmitschnitt hat im Burgenland ein Behörden- und Justizversagen ins Rollen gebracht. Weil das Bezirksgericht dem Vater im Zuge eines Obsorgestreits um einen siebenjährigen Buben keinen Glauben schenkte, hat die neue Partnerin des Mannes zu einer drastischen Maßnahme gegriffen. Die Stiefmutter versteckte ein Tonbandgerät in einem Teddybären des Kindes. Das Gerät zeichnete wochenlang auf, wie die Kindsmutter den Buben drangsaliert. Weil die Gespräche im Geheimen aufgenommen wurden, negierten das Gericht und die Behörde bisher aber den brisanten Inhalt. Dies scheint sich nun zu ändern.

→ SEITE 19

## 2. Vorsprung durch Rechtsbruch

*It matters not how you get it, if you steal it even, it would be admissible in evidence.*<sup>1</sup> ... oder doch *The fruit of the poisonous tree-principle*<sup>2</sup>?

2.1 Differenzierung Beweiserlangung – Beweisverwertung (im Prozess): unterschiedliche Akteure, unterschiedliche Zeitpunkte

2.2 „**Trennungsgrundsatz**“: Beweiserlangung und Beweisverwertung sind unterschiedliche Vorgänge, die nicht miteinander vermischt werden dürfen (→ in diesem Sinn auch strikte Trennung zwischen dem materiellen Recht und dem Prozessrecht). Die Illegalität der Beweiserlangung wird in verschiedenen Normen sanktioniert; eine zusätzliche Sanktionierung durch ein Beweisverwertungsverbot im Zivilprozess ist weder vorgesehen noch notwendig.

2.3 Als Argumente für den Trennungsgrundsatz werden (ua) in den Ring geworfen:

- im Zivilprozess sollte die Ermittlung der Wahrheit Vorrang haben
- materielles Recht und Prozessrecht haben unterschiedliche Zwecke (allenfalls wird zugestanden, dass der Zweck einer Norm des materiellen Rechts auf das Prozessrecht durchschlagen kann, wenn der Normzweck entsprechend ausgerichtet ist)
- der Prozess wird aufgebläht, verzögert und mit Fragen angereichert, von denen der Prozess entlastet werden sollte
- durch einzelfallbezogene Abwägungen wird der Prozess unberechenbar
- ein Beweisverwertungsverbot ist nicht normiert; die Nichtverwertbarkeit von illegal erlangten Beweisen im Prozess würde zu einer nicht normierten und noch dazu inhaltlich unangemessenen Doppelsanktionierung führen

Als Argumente gegen den Trennungsgrundsatz werden (ua) genannt:

- verfassungs- und grundrechtliche Grenzen der „Wahrheitsermittlung“ werden missachtet (zum Teil auch einfachgesetzliche Grenzen, die zB Persönlichkeitsrechte, die guten Sitten, in D auch Treu und Glauben setzen)
- das Gericht setzt als Organ des Staates durch die Verwertung einen Grundrechtsverstoß
- die Rechtsordnung muss einheitlich und nicht zersplittert betrachtet werden
- Anreiz zu rechtswidrigem Handeln, um sich Vorteile im Prozess zu verschaffen

2.4 Die **herrschende Ansicht in Österreich** folgt – auch unter Bedachtnahme auf die DSGVO – dem Trennungsgrundsatz.

Grundlegend *Kodek*, Rechtswidrig erlangte Beweismittel im Zivilprozess (1987), *Kodek*, Die Verwertung rechtswidriger Tonbandaufnahmen und Abhörergebnisse im Zivilverfahren. ÖJZ 2011, 281 und 334; *Rechberger* in *Fasching/Konecny*<sup>3</sup> Vor § 266 ZPO Rz 70; *L. Werderitsch*, DSGVO: Beweisverwertungsverbot auf Umwegen? RdW 2021, 243.

---

<sup>1</sup> So die plastische Formulierung von Richter *Crompton* im (strafrechtlichen) Fall *Regina v Leatham* (1861) 8 Cox CC 498 (501).

<sup>2</sup> Erstmals in dieser Form beschrieben von Richter *Frankfurter* im (strafrechtlichen) Fall *Nardone v United States*, 308 U.S. 338 (1939).



Zum **arbeitsgerichtlichen Verfahren**: *Graf/Schöberl*, Beweisverwertungsverbote im Arbeitsrecht? ZAS 2004, 172; *Klicka*, Beweis(verwertungs)verbote im Arbeitsrecht? ZAS 2020, 20.

Gerade zum arbeitsgerichtlichen Verfahren gab es **zuletzt Gegenwind** gegen die strikte Trennung laut Trennungsgrundsatz.<sup>3</sup>

## 2.5 Eine (winzige) **rechtsvergleichende** Sicht betreffend den Zivilprozess

International geht der Trend wohl eher in Richtung Verwertbarkeit illegal erlangter Beweismittel. In Deutschland schlagen Beweisverwertungsverbote tendenziell schneller zu als in anderen Ländern. Im Detail ist die Rsp sehr kasuistisch, und die Höchstgerichte setzen auch etwas unterschiedliche Akzente. Am großzügigsten mit der Zulassung ist der BGH (Stichwort: Dashcam-Aufnahmen im Verkehrsunfallprozess<sup>4</sup>), der allerdings – in einem Abstammungsprozess – auch zugestanden hat, dass das Problem immer „noch nicht dogmatisch befriedigend geklärt“ ist und dass es „nach wie vor eher konturenlos“ erscheint. Das ist quasi die Entschuldigung dafür, dass „auch der Senat daher nicht umhin kann, sich auf eine einzel-fallbezogene Lösung zu beschränken.“<sup>5</sup> Das Bundesarbeitsgericht kommt tendenziell schneller zu einem Verwertungsverbot als der BGH. Offenbar spielt doch eine Rolle, dass es bei der Dashcam gerade keine strukturelle Unterlegenheit wie im Arbeitsrecht gibt.

## 2.6 Vorgaben aus der **EMRK**? Letztlich nein (bis kaum)

- EGMR (GK) 5.9.2017, Bsw 61496/08, Bărbulescu/Rumänien
- EGMR (GK) 17.10.2019, Bsw 1874/13 und Bsw 8567/13, López Ribalda ua gegen Spanien

## 3. **Doppelmühle (auch) in der neueren Rsp in Österreich**

3.1 OGH 18.2.2021, 6 Ob 16/21b EvBl 2021/125, 885 (*L. Werderitsch*): Die Klägerin hat keinen im Zivilrechtsweg selbständig durchsetzbaren Anspruch darauf, dass der Beklagte die Vorlage von Aufnahmen in einem Gerichtsverfahren unterlässt. Vielmehr ist die Zulässigkeit eines Beweismittels stets im jeweiligen Anlassverfahren zu beurteilen. Die aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht erfließenden Befugnisse reichen grundsätzlich nicht so weit, die Wahrheitsfindung im Prozess zu verhindern. In diesem Sinne wurde bereits ausgesprochen, dass aus dem Privatrecht kein Anspruch darauf abgeleitet werden kann, dass jemand den Rechtsweg gar nicht beschreitet oder sonst den Staat zu Hilfe ruft (4 Ob 2103/96k; vgl auch 4 Ob 244/05v).

3.2 OGH 24.8.2022, 7 Ob 121/22b EF-Z 2022/124, 285 (*L. Werderitsch*) = ecolex 2022/635, 976 (*G. Kodek*) = EvBl 2023/63, 241 (*A. Wilfinger*) – „Videodokumentation eines Spitzhacken-Attentats“ des Nachbarn: Das Erstgericht<sup>6</sup> wies den Antrag auf Erlassung einer Gewaltschutzverfügung ab:

<sup>3</sup> ZB *Rebhahn*, Mitarbeiterkontrolle (2009) 28 f; *Goricnik*, Bringt die DS-GVO neue Möglichkeiten hinsichtlich Beweismittel- und -verwertungsverbote im Beschäftigungsverhältnis? DRdA-InfA 2018, 125; *Stella/Winter*, AN-Datenschutz: DSGVO, Strafen und Rechtsweg – zentrale Problemfelder, ZAS 2020, 252; *Gahleitner*, Verwendung privater Arbeitnehmerdaten im Entlassungsprozess - gibt es ein Beweismittelverwertungsverbot? in FS Pfeil (2022) 57.

<sup>4</sup> BGH 15.5.2018, VI ZR 233/17.

<sup>5</sup> BGH 1.3.2006, XII ZR 210/04, NJW 2006, 1657 (die Anfechtung der Vaterschaft war auf eine heimlich eingeholte DNA-Analyse gestützt. Nach dem XII. Zivilsenat bleibt das heimlich eingeholte Abstammungsgutachten grds unverwertbar und durfte auch nicht als Grundlage für die Herbeiführung der Schlüssigkeit einer Vaterschaftsanfechtungsklage herangezogen werden).

<sup>6</sup> Erste Instanz: BG Zell am See 25 C 40/21h.

Der Antragsgegner habe als gefilmte Person nicht aktiv in die Verarbeitung der personenbezogenen Daten eingewilligt, weshalb weder die Standbilder noch die Videoaufzeichnung verwertet werden könnten. Das LG Salzburg als Rekursgericht hob mit der Begründung auf, dass die angebotenen Bescheinigungsmittel zu berücksichtigen seien; die rechtswidrige Erlangung eines Beweismittels habe keine Auswirkung auf das Verfahren.

OGH: Auch nach Inkrafttreten der DSGVO besteht kein generelles Beweisverwertungsverbot für nach den Datenschutzbestimmungen rechtswidrig erlangte Beweismittel. Die Klärung der Frage der Notwendigkeit einer Interessenabwägung vor dem Hintergrund des Inkrafttretens der DSGVO in einem Provisorialverfahren zum Schutz vor Gewalt kann dahingestellt bleiben, weil eine solche Abwägung hier jedenfalls zugunsten der Antragstellerin ausginge.

3.3 Zwischenfazit: Auch wenn zivilrechtlich ein aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht erfließender Unterlassungsanspruch besteht, kann dieser nicht geltend gemacht werden, sobald es um die formalisierte Verwertung eines – entgegen dem Unterlassungsanspruch – erlangten Beweismittels in einem Zivilprozess geht.

#### 4. Aktuelle EuGH-Rsp zur DSGVO, ein offenes Verfahren und erste Konsequenzen

4.1 EuGH 2.3.2023, C-268/21, Norra Stockholm Bygg (die Schlussanträge der Generalanwältin Tamara Čápetá stammen vom 6.10.2022):

Die Firma Fastec (Klägerin) führte für die Firma Nycander (Beklagte) einen Bauauftrag aus. Die Arbeitnehmer von Fastec erfassten für Steuerzwecke (Bekämpfung von Schwarzarbeit) ihre Anwesenheitszeiten in einem elektronischen Personalverzeichnis, das im Auftrag von Fastec durch die Firma Entral bereitgestellt wurde.

Im Prozess wegen des Werklohns machte Nycander geltend, die von Fastec für die Arbeiten aufgewendete Zeit sei kürzer gewesen als der abgerechnete Zeitraum. Nycander stellte den Antrag, Entral die Vorlage des Personalverzeichnisses aufzutragen; Fastec stellte sich dem Antrag entgegen, ua mit der Begründung, dass die Offenlegung gegen die DSGVO verstoße. Erstgericht und Berufungsgericht trugen Entral die Vorlage auf; der Högsta domstolen (Oberstes Gericht) stellte ein Vorabentscheidungsersuchen.

**EuGH**: 1. Art 6 Abs 3 und 4 DSGVO ist im Rahmen eines Zivilgerichtsverfahrens auf die Vorlegung eines Personalverzeichnisses als Beweismittel anwendbar, das personenbezogene Daten Dritter enthält, die hauptsächlich zum Zwecke der Steuerprüfung erhoben wurden. Die Verarbeitung personenbezogener Daten zu einem anderen Zweck als demjenigen, zu dem diese Daten erhoben wurden, muss nicht nur eine Grundlage im nationalen Recht haben, sondern muss auch eine in einer demokratischen Gesellschaft notwendige und verhältnismäßige Maßnahme im Sinne von Art 6 Abs 4 DSGVO darstellen und eines der in Art 23 Abs 1 DSGVO genannten Ziele sicherstellen.

2. Um zu gewährleisten, dass von den Rechtsuchenden ein Recht auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz und insbesondere auf ein faires Verfahren im Sinne von Art 47 Abs 2 GRC wahrgenommen werden kann, müssen die Parteien eines Zivilgerichtsverfahrens in der Lage sein, Zugang zu denjenigen Beweisen zu erhalten, die erforderlich sind, um ihr Vorbringen hinreichend zu begründen, und die möglicherweise auch personenbezogene Daten von Parteien oder Dritten enthalten können. Nach diesem Grundsatz der Datenminimierung müssen die personenbezogenen Daten dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (→ andere Beweismittel wie zB Zeugen?)

Pseudonymisierung der Namen? Beschränkung des Zugangs der Öffentlichkeit? Möglicherweise aber auch vollständige oder teilweise Offenlegung?)

4.2 Über die Entscheidung C-268/21 hinaus ist noch auf **Art 17 DSGVO** einzugehen. Danach kann die Löschung von unrechtmäßig verarbeiteten Daten verlangt werden (Abs 1 lit d), es sei denn, die Verarbeitung ist „zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen“ erforderlich (Abs 3 lit e). Hier geht die DSGVO also wirklich davon aus, dass es Fälle gibt, wo unrechtmäßig verarbeitete Daten Beweismittel sind. Trotzdem: Im Datenschutzrecht ist sehr umstritten, ob Daten für ein absehbares Verfahren aufgehoben werden dürfen.<sup>7</sup> Insofern ist unklar, ob wirklich jede rechtswidrige Beschaffung von Daten gerade für Beweis Zwecke durch Art 17 DSGVO immunisiert wird.

4.3 **In der EuGH-Pipeline:** Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Wiesbaden vom 27.1.2022, beim EuGH anhängig zu C-60/22, Bundesrepublik Deutschland (Boîte électronique judiciaire).<sup>8</sup>

*2. Führt das Bestehen eines Löschungs- oder Beschränkungsanspruchs dazu, dass die verarbeiteten Daten in einem (Verwaltungs-)Gerichtsverfahren nicht zu berücksichtigen sind? Dies jedenfalls dann, wenn die betroffene Person der Verwertung im (verwaltungs-)gerichtlichen Verfahren widerspricht?*

## 5. Zur Illustration noch zwei aktuelle Entscheidungen aus Deutschland

5.1 ArbG Mannheim 20.5.2021, 14 Ca 135/20, NZA-RR 2022, 672 (Böhm/Brams)

Nach seiner Kündigung durch die Arbeitgeberin gab der Arbeitnehmer (Vertriebsleiter) das – auch zur Privatnutzung zur Verfügung gestellte – Firmenhandy zurück, das sodann von der Arbeitgeberin systematisch ausgewertet wurde. Dabei stieß sie auf Nachrichten, die sie in Richtung unzulässiger Weitergabe von Firmeninterna interpretierte.

Amtliche Leitsätze:

1. Die Auswertung von WhatsApp-Nachrichten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber auf einem sowohl dienstlich als auch privat genutzten Firmenhandy kann einen Verstoß gegen § 26 BDSG darstellen, wenn sie nicht zur Wahrung legitimer Interessen des Arbeitgebers, insbesondere zur Aufklärung des Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung, erforderlich und verhältnismäßig ist.

2. Ein solcher Verstoß zieht ein Sachvortragsverwertungsverbot bezüglich sämtlicher von der Arbeitgeberseite im Prozess vorgetragene Ergebnisse der Auswertung nach sich.

Frage: Würde hier nicht ein Löschungsanspruch nach Art 17 DSGVO bestehen?

5.2 LAG Berlin-Brandenburg 11.9.2020, 9 Sa 584/20, ZD 2021, 170 (Suwelack) = CCZ 2022, 158 (Stück)

---

<sup>7</sup> Paal in Paal/Pauly, DS-GVO/BDSG<sup>3</sup> Art 17 Rz 46 mwN.

<sup>8</sup> Siehe auch Wilfinger, EAnm zu OGH 7 Ob 121/22b EvBl 2023/63, 241 (244): „sollte der EuGH aber selbst bei den im Raum stehenden „technischen“ Verstößen ein Verwertungsverbot annehmen ..., könnte man das auch im Zivilprozess nur schwer ignorieren.“

1. Im Falle einer Beobachtung eines Arbeitnehmers (im Home-Office) durch Detektive an mehreren Tagen nebst Fertigung von Fotos ohne einen auf konkrete Tatsachen gegründeten Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung und ohne Ausschöpfung anderer verfügbarer Erkenntnisquellen vor Anordnung der Überwachung ergibt sich aus einer hierin liegenden Verletzung von Persönlichkeitsrechten ein Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot.
2. Eine verdeckte Ermittlung "ins Blaue hinein", ob ein Arbeitnehmer sich pflichtwidrig verhält, ist nach § 26 Abs 1 S 1 BDSG unzulässig.
3. Ein Informationsinteresse bezüglich des Verhaltens eines Arbeitnehmers oder Zweifel, ob jemand weiterhin so gut wie möglich arbeitet reichen nicht aus, um eine Überwachung durch eine Detektei zu rechtfertigen.
4. Nachträgliche Feststellungen im Zuge einer Überwachung reichen nicht aus, um den erforderlichen zuvor bestehenden auf konkrete Tatsachen gestützten Verdacht zu begründen.

## 6. Erste Schlussfolgerungen

- 6.1 Angesichts des Ausbaus von materiellen Unterlassungsansprüchen (allgemeines Persönlichkeitsrecht nach dem ABGB, Ansprüche nach der DSGVO) wird es immer schwerer rechtfertigbar, dass solche Ansprüche ohne Wirkung auf einen Zivilprozess bleiben (sowohl Ausschluss von Unterlassungsansprüchen als auch Verneinung eines Beweisverwertungsverbots)
- 6.2. Auch wenn der EuGH im Urteil C-268/21, Norra Stockholm Bygg, das Recht auf effektiven Rechtsschutz hervorgehoben hat, hat er dem Trennungsgrundsatz in seiner reinen Form eine Absage erteilt.<sup>9</sup> (Den OGH wird das wenig berühren, weil er – entsprechend seiner Rechtsprechung zu den Revisionsgründen – kaum in die Situation kommt, über Fragen der Beweisaufnahme zu entscheiden)
- 6.3 Die weiteren Konturen bleiben noch im Dunklen. Der EuGH gibt im Urteil C-268/21, Norra Stockholm Bygg, vorsichtig eine Interessenabwägung vor: Die datenschutzrechtliche Illegalität der Beweiserlangung kann – wie bereits in der deutschen Rechtsprechung – zu einem Beweisverwertungsverbot führen.
- 6.4. Auch wenn in dem Vortrag versucht wurde, den Schwerpunkt auf allgemeine Prinzipien zu legen und von typischen Über-/Unterordnungsverhältnissen zu abstrahieren, kann es durchaus sein, dass aus solchen Über-/Unterordnungsverhältnissen strengere Anforderungen entstehen. So wie etwa die Klausel-Rsp das Verbraucherzivilprozessrecht in unerwarteter Weise durchgemischt hat, könnte die DSGVO einen ähnlichen Effekt in arbeitsgerichtlichen Sachen haben.
- 6.5 Einfacher wird es nicht, voraussehbarer auch nicht.

---

<sup>9</sup> In diesem Sinn – generell – auch *Wilfinger*, EAnm zu OGH 7 Ob 121/22b EvBl 2023/63, 241.

- (20) Diese Verordnung gilt zwar unter anderem für die Tätigkeiten der Gerichte und anderer Justizbehörden, doch könnte im Unionsrecht oder im Recht der Mitgliedstaaten festgelegt werden, wie die Verarbeitungsvorgänge und Verarbeitungsverfahren bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch Gerichte und andere Justizbehörden im Einzelnen auszusehen haben. Damit die Unabhängigkeit der Justiz bei der Ausübung ihrer gerichtlichen Aufgaben einschließlich ihrer Beschlussfassung unangetastet bleibt, sollten die Aufsichtsbehörden nicht für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Gerichte im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit zuständig sein. Mit der Aufsicht über diese Datenverarbeitungsvorgänge sollten besondere Stellen im Justizsystem des Mitgliedstaats betraut werden können, die insbesondere die Einhaltung der Vorschriften dieser Verordnung sicherstellen, Richter und Staatsanwälte besser für ihre Pflichten aus dieser Verordnung sensibilisieren und Beschwerden in Bezug auf derartige Datenverarbeitungsvorgänge bearbeiten sollten.

## Artikel 6

### Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

- (1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
- a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
  - b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;
  - c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
  - d) die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;
  - e) die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
  - f) die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.

Unterabsatz 1 Buchstabe f gilt nicht für die von Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommene Verarbeitung.

(2) Die Mitgliedstaaten können spezifischere Bestimmungen zur Anpassung der Anwendung der Vorschriften dieser Verordnung in Bezug auf die Verarbeitung zur Erfüllung von Absatz 1 Buchstaben c und e beibehalten oder einführen, indem sie spezifische Anforderungen für die Verarbeitung sowie sonstige Maßnahmen präziser bestimmen, um eine rechtmäßig und nach Treu und Glauben erfolgende Verarbeitung zu gewährleisten, einschließlich für andere besondere Verarbeitungssituationen gemäß Kapitel IX.

(3) Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitungen gemäß Absatz 1 Buchstaben c und e wird festgelegt durch

- a) Unionsrecht oder
- b) das Recht der Mitgliedstaaten, dem der Verantwortliche unterliegt.

Der Zweck der Verarbeitung muss in dieser Rechtsgrundlage festgelegt oder hinsichtlich der Verarbeitung gemäß Absatz 1 Buchstabe e für die Erfüllung einer Aufgabe erforderlich sein, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde. Diese Rechtsgrundlage kann spezifische Bestimmungen zur Anpassung der Anwendung der Vorschriften dieser Verordnung enthalten, unter anderem Bestimmungen darüber, welche allgemeinen Bedingungen für die Regelung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung durch den Verantwortlichen gelten, welche Arten von Daten verarbeitet werden, welche Personen betroffen sind, an welche Einrichtungen und für welche Zwecke die personenbezogenen Daten offengelegt werden dürfen, welcher Zweckbindung sie unterliegen, wie lange sie gespeichert werden dürfen und welche Verarbeitungsvorgänge und -verfahren angewandt werden dürfen,

einschließlich Maßnahmen zur Gewährleistung einer rechtmäßig und nach Treu und Glauben erfolgenden Verarbeitung, wie solche für sonstige besondere Verarbeitungssituationen gemäß Kapitel IX. Das Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten müssen ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel verfolgen und in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen.

(4) Beruht die Verarbeitung zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, nicht auf der Einwilligung der betroffenen Person oder auf einer Rechtsvorschrift der Union oder der Mitgliedstaaten, die in einer demokratischen Gesellschaft eine notwendige und verhältnismäßige Maßnahme zum Schutz der in Artikel 23 Absatz 1 genannten Ziele darstellt, so berücksichtigt der Verantwortliche — um festzustellen, ob die Verarbeitung zu einem anderen Zweck mit demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten ursprünglich erhoben wurden, vereinbar ist — unter anderem

- a) jede Verbindung zwischen den Zwecken, für die die personenbezogenen Daten erhoben wurden, und den Zwecken der beabsichtigten Weiterverarbeitung,
- b) den Zusammenhang, in dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, insbesondere hinsichtlich des Verhältnisses zwischen den betroffenen Personen und dem Verantwortlichen,
- c) die Art der personenbezogenen Daten, insbesondere ob besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 verarbeitet werden oder ob personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Artikel 10 verarbeitet werden,
- d) die möglichen Folgen der beabsichtigten Weiterverarbeitung für die betroffenen Personen,
- e) das Vorhandensein geeigneter Garantien, wozu Verschlüsselung oder Pseudonymisierung gehören kann.

## Artikel 17

### Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)

- (1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, und der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:
  - a) Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig.
  - b) Die betroffene Person widerruft ihre Einwilligung, auf die sich die Verarbeitung gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a oder Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a stützte, und es fehlt an einer anderweitigen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung.
  - c) Die betroffene Person legt gemäß Artikel 21 Absatz 1 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein und es liegen keine vorrangigen berechtigten Gründe für die Verarbeitung vor, oder die betroffene Person legt gemäß Artikel 21 Absatz 2 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein.
  - d) Die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet.
  - e) Die Löschung der personenbezogenen Daten ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten erforderlich, dem der Verantwortliche unterliegt.
  - f) Die personenbezogenen Daten wurden in Bezug auf angebotene Dienste der Informationsgesellschaft gemäß Artikel 8 Absatz 1 erhoben.
- (2) Hat der Verantwortliche die personenbezogenen Daten öffentlich gemacht und ist er gemäß Absatz 1 zu deren Löschung verpflichtet, so trifft er unter Berücksichtigung der verfügbaren Technologie und der Implementierungskosten angemessene Maßnahmen, auch technischer Art, um für die Datenverarbeitung Verantwortliche, die die personenbezogenen Daten verarbeiten, darüber zu informieren, dass eine betroffene Person von ihnen die Löschung aller Links zu diesen personenbezogenen Daten oder von Kopien oder Replikationen dieser personenbezogenen Daten verlangt hat.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, soweit die Verarbeitung erforderlich ist
  - a) zur Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung und Information;
  - b) zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, die die Verarbeitung nach dem Recht der Union oder der Mitgliedstaaten, dem der Verantwortliche unterliegt, erfordert, oder zur Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;

- c) aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit gemäß Artikel 9 Absatz 2 Buchstaben h und i sowie Artikel 9 Absatz 3;
- d) für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gemäß Artikel 89 Absatz 1, soweit das in Absatz 1 genannte Recht voraussichtlich die Verwirklichung der Ziele dieser Verarbeitung unmöglich macht oder ernsthaft beeinträchtigt, oder
- e) zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

#### Abschnitt 5

#### Beschränkungen

#### Artikel 23

#### Beschränkungen

- (1) Durch Rechtsvorschriften der Union oder der Mitgliedstaaten, denen der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter unterliegt, können die Pflichten und Rechte gemäß den Artikeln 12 bis 22 und Artikel 34 sowie Artikel 5, insofern dessen Bestimmungen den in den Artikeln 12 bis 22 vorgesehenen Rechten und Pflichten entsprechen, im Wege von Gesetzgebungsmaßnahmen beschränkt werden, sofern eine solche Beschränkung den Wesensgehalt der Grundrechte und Grundfreiheiten achtet und in einer demokratischen Gesellschaft eine notwendige und verhältnismäßige Maßnahme darstellt, die Folgendes sicherstellt:
- a) die nationale Sicherheit;
  - b) die Landesverteidigung;
  - c) die öffentliche Sicherheit;
  - d) die Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten oder die Strafvollstreckung, einschließlich des Schutzes vor und der Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit;
  - e) den Schutz sonstiger wichtiger Ziele des allgemeinen öffentlichen Interesses der Union oder eines Mitgliedstaats, insbesondere eines wichtigen wirtschaftlichen oder finanziellen Interesses der Union oder eines Mitgliedstaats, etwa im Währungs-, Haushalts- und Steuerbereich sowie im Bereich der öffentlichen Gesundheit und der sozialen Sicherheit;
  - f) den Schutz der Unabhängigkeit der Justiz und den Schutz von Gerichtsverfahren;
  - g) die Verhütung, Aufdeckung, Ermittlung und Verfolgung von Verstößen gegen die berufsständischen Regeln reglementierter Berufe;
  - h) Kontroll-, Überwachungs- und Ordnungsfunktionen, die dauernd oder zeitweise mit der Ausübung öffentlicher Gewalt für die unter den Buchstaben a bis e und g genannten Zwecke verbunden sind;
  - i) den Schutz der betroffenen Person oder der Rechte und Freiheiten anderer Personen;
  - j) die Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche.
- (2) Jede Gesetzgebungsmaßnahme im Sinne des Absatzes 1 muss insbesondere gegebenenfalls spezifische Vorschriften enthalten zumindest in Bezug auf
- a) die Zwecke der Verarbeitung oder die Verarbeitungskategorien,
  - b) die Kategorien personenbezogener Daten,
  - c) den Umfang der vorgenommenen Beschränkungen,
  - d) die Garantien gegen Missbrauch oder unrechtmäßigen Zugang oder unrechtmäßige Übermittlung;
  - e) die Angaben zu dem Verantwortlichen oder den Kategorien von Verantwortlichen,
  - f) die jeweiligen Speicherfristen sowie die geltenden Garantien unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Zwecken der Verarbeitung oder der Verarbeitungskategorien,
  - g) die Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen und
  - h) das Recht der betroffenen Personen auf Unterrichtung über die Beschränkung, sofern dies nicht dem Zweck der Beschränkung abträglich ist.

## Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

### I. Aus dem Charakter der Persönlichkeit.

#### Angeborne Rechte.

§ 16. Jeder Mensch hat angeborne, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte, und ist daher als eine Person zu betrachten. Slavery oder Leibeigenschaft, und die Ausübung einer darauf sich beziehenden Macht, wird in diesen Ländern nicht gestattet.

#### Rechtliche Vermuthung derselben.

§ 17. Was den angebornen natürlichen Rechten angemessen ist, dieses wird so lange als bestehend angenommen, als die gesetzmäßige Beschränkung dieser Rechte nicht bewiesen wird.

#### Wahrnehmung der Persönlichkeitsrechte

§ 17a. (1) Persönlichkeitsrechte sind im Kern nicht übertragbar.

(2) In den Eingriff in ein Persönlichkeitsrecht kann nur eingewilligt werden, soweit dies nicht gegen die guten Sitten verstößt. Die Einwilligung in den Eingriff in den Kernbereich eines Persönlichkeitsrechts kann nur vom entscheidungsfähigen Träger des Persönlichkeitsrechts selbst erteilt werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(3) Die Persönlichkeitsrechte einer Person wirken nach dem Tod in ihrem Andenken fort. Verletzungen des Andenkens können die mit dem Verstorbenen im ersten Grad Verwandten und der überlebende Ehegatte, eingetragene Partner oder Lebensgefährte Zeit ihres Lebens geltend machen, andere Verwandte in auf- oder absteigender Linie nur für zehn Jahre nach dem Ablauf des Todesjahres. Jedenfalls zulässig sind im öffentlichen Interesse liegende Eingriffe zu Archivzwecken, zu wissenschaftlichen und zu künstlerischen Zwecken.

....

#### Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch

§ 20. (1) Wer in einem Persönlichkeitsrecht verletzt worden ist oder eine solche Verletzung zu besorgen hat, kann auf Unterlassung und auf Beseitigung des widerrechtlichen Zustandes klagen. Der Anspruch auf Unterlassung umfasst auch den Anspruch auf Beseitigung eines der Unterlassungsverpflichtung widerstreitenden Zustandes. Unter den Voraussetzungen des § 17a Abs. 3 können auch die dort genannten Personen klagen.

(2) Wird in einem Medium im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Arbeit- oder Dienstnehmers dieser in seinem Ansehen oder seiner Privatsphäre verletzt und ist dieses Verhalten geeignet, die Möglichkeiten des Arbeit- oder Dienstgebers, den Arbeit- oder Dienstnehmer einzusetzen, nicht unerheblich zu beeinträchtigen oder das Ansehen des Arbeit- oder Dienstgebers erheblich zu schädigen, so hat dieser unabhängig vom Anspruch des Arbeit- oder Dienstnehmers einen eigenen Anspruch auf Unterlassung und Beseitigung. Entsprechendes gilt für ehrenamtlich Tätige und Organe einer Körperschaft. Die Geltendmachung des Anspruchs des Arbeit- oder Dienstgebers ist nicht von der Zustimmung des Arbeit- oder Dienstnehmers abhängig. Eine Pflicht zur gerichtlichen Geltendmachung für den Arbeit- oder Dienstgeber bezüglich die den Arbeit- oder Dienstnehmer betreffende Persönlichkeitsrechtsverletzung insbesondere aufgrund der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht besteht nicht.

(3) Bedient sich derjenige, der eine Verletzung eines Persönlichkeitsrechts begangen hat oder von dem eine solche Verletzung droht, hiezu der Dienste eines Vermittlers, so kann auch dieser auf Unterlassung und Beseitigung geklagt werden. Liegen beim Vermittler die Voraussetzungen für einen Ausschluss der Verantwortlichkeit nach dem E-Commerce-Gesetz vor, kann er jedoch erst nach Abmahnung geklagt werden. Diensteanbieter nach § 13 E-Commerce-Gesetz gelten nicht als Vermittler im Sinne dieser Bestimmung.





© Peter Berger

## Univ.-Prof. Dr. Matthias Neumayr

Vizepräsident des Obersten Gerichtshofs  
Justizpalast  
Schmerlingplatz 10-11, A-1011 Wien

15.9.1958

geboren in Saalfelden.

In Saalfelden aufgewachsen und seit 1991 auch wieder dort wohnhaft. Engagement in mehreren Vereinigungen auf sozialem, kulturellem und kirchlichem Gebiet.

Verheiratet mit Anna Neumayr seit 1985.

Drei Kinder (MMag. Dr. Teresa \*1986, MMag. Dr. Katharina \*1988, Dipl.-Ing. Christoph MSc \*1996) und vier Enkelkinder.

## Beruflicher Werdegang

1976 - 1980

Nach der Reifeprüfung an der Höheren Internatsschule des Bundes (BEA) in Saalfelden 1976 (mit ausgezeichnetem Erfolg) Studium der Rechtswissenschaften an der Paris Lodron-Universität Salzburg; stv Vorsitzender der Fakultätsvertretung Jus; Studien- und Vertragsassistent am Institut für Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminologie der Universität Salzburg (Univ. Prof. Dr. Otto Triffterer)

1.8.1981

Nach der Gerichtspraxis Ernennung zum Richteramtsanwärter; 1983 Richteramtprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg

1984 – 1998

Richter an den Bezirksgerichten Radstadt und Tamsweg (1.2.1984 – 31.3.1986), am Landesgericht Salzburg (1.4.1986 – 30.6.1989), am Bezirksgericht Saalfelden (1.7.1989 – 30.4.1994) und am Bezirksgericht Zell am See (1.5.1994 – 31.3.1998)

26.2.1998

Rechtsanwaltsprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden

1.4.1998

Ernennung zum Richter des OLG Linz

2000

Abschluss des EU-Curriculums an der Verwaltungsakademie des Bundes

1.1.2001

Ernennung zum Hofrat des Obersten Gerichtshofs: Mitglied der Senate 10 (bis 31.10.2010), 3 (1.11.2010 – 31.12.2014), 18 (Schiedssachen, ab 1.1.2014), 19 (Berufungssenat für Rechtsanwälte und Rechtsanwaltsanwärter); ab 1.1.2015 wieder Mitglied des Senats 10; Senatspräsident seit 1.1.2017; Vizepräsident des OGH seit 1.11.2018

2001 – 2013

Lektor am Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der Universität Linz; 2003 Verleihung der Lehrbefugnis als Honorarprofessor für Arbeitsrecht und Sozialrecht; ab 2005 Zweitzuordnung zum Institut für Europäisches und Österreichisches Zivilverfahrensrecht

2009 – 2011

Lektor am Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftsuniversität Wien (Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht)

ab 1.3.2013

Bestellung zum Universitätsprofessor im Fachbereich Privatrecht der Universität Salzburg (Lehrbefugnis für Zivilverfahrensrecht) – Teilzeit 50 %

2005 – 2009	Mitarbeit in EU-Projekten zur Fortentwicklung der Gerichtsbarkeit in den Westbalkanstaaten (CARDS) und in Albanien (Euralius)
2007, 2017	Mitarbeit an der Reform der Zivilprozessordnung der Republik Azerbaidjan (2007, als Experte des Europarats) sowie in der Tschechischen Republik (2017) und in Slowenien (2017)
2016 – 2017	Mitglied der Working Group des EU-Projekts „Empowering European Families“ der Universitäten Utrecht und Wien
2003 – 2013	Mitglied der Bundesschiedskommission (§ 346 ASVG), Vorsitzender seit 1.9.2019
2004 – 2009	Mitglied des Umweltsenats
2014 – 2019	Vorsitzender der Disziplinarkommission der Österreichischen Ärztekammer (Wien, Niederösterreich und Burgenland)
ab 2016	Mitglied der Appeals Tribunals in Employment Matters der IACA (International Anti-Corruption Academy) und des ICMPD (International Centre for Migration Policy Development)
23.03.2017	Bestellung zum Vorsitzenden der Schlichtungskommission gemäß § 13a Abs 2 UG 2002 (bis 2022)
18.04.2018	Bestellung zum Mitglied des Prüfungssenats für die Prokuratorprüfung (§ 14 Abs 7 Finanzprokurgaturgesetz)
seit 05.09.2019	Gewähltes Mitglied des Council des European Law Institute (ELI)
seit 10.12.2019	Vorsitzender des Beirats des Instituts für Anwaltsrecht an der Johannes Kepler Universität Linz
seit 21.04.2020	Stellvertreter des Sprechers des Beirats der COVID-19 Finanzierungsagentur des Bundes GmbH (COFAG)

Mitglied von Arbeitsgruppen zur Reform der Unterhaltssicherung, des Kindesunterhaltsrechts, des Internationalen Personen- und Familienrechts, des Schadenersatzrechts und der Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit

## Veröffentlichungen

Autor von zahlreichen Veröffentlichungen zum Schuldrecht, Gesellschaftsrecht, Familienrecht, Medizin-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Sportrecht, Zivilverfahrens-, Exekutions- und Insolvenzrecht, zum Unionsrecht sowie zum Recht der neuen Medien

insb Mitarbeit an den sechs ABGB-Kommentaren

Mitherausgeber: ua „Internationales Zivilverfahrensrecht“, „Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht“, „Zeller Handbuch Arbeitsvertragsklauseln“, „Zeller Handbuch Betriebsvereinbarungen“, „Gmundner Kommentar zum Gesundheitsrecht“, „Zeller Kommentar zum Öffentlichen Dienstrecht“, ABGB-Taschenkommentar

Mitherausgeber der Zeitschriften Zak, iFamZ und JAS, Redaktionsmitglied weiterer Zeitschriften (zB RdM, ÖZPR)

# Neues in der Pflegevorsorge

Univ.-Prof. i.R. Dr. *Walter J. Pfeil* (Universität Salzburg)

Thesen zum Vortrag im Rahmen der 58. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht, **Zell am See, 31. 3. 2023**

## 1. Themenstellung

Vor fast genau **30 Jahren** ist **erstmal**s eine **umfassende Regelung** der Pflegevorsorge in Kraft getreten. Deren Schwerpunkt lag auf den Geldleistungen, die davon getrennten Sachleistungen folgten lange Zeit nur den Prinzipien der Sozialhilfe, Qualitätsaspekte standen nie im Vordergrund.

Es gab zahlreiche **Weiterentwicklungen**, die aber meist bloß **punktuellen** Charakter hatten. Strukturelle Veränderungen bewirkte nur die verfassungsrechtliche **Kompetenzbereinigung** 2012, die mit der Einführung des **Pflegefonds** verknüpft wurde.

Die demographischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen und vor allem der immer größer werdende Personalmangel erfordern **weitergehende Schritte**. Ob die **Maßnahmen der letzten Jahre** in die „richtige Richtung“ gehen, soll für einige Bereiche einer (naturgemäß nur vorläufigen) Einschätzung unterzogen werden.

## 2. Maßnahmen im Hinblick auf die Pflege-/Betreuungsbedürftigen

2.1. Obwohl das **Pflegegeld** als zentrale Leistung von vornherein nur als pauschalierter Beitrag zu den pflegebedingten Mehraufwendungen konzipiert ist (§ 1 BPGG), gilt dessen Höhe vielfach als **zu gering**. Das trifft jedenfalls auf den seit seiner Einführung eingetretenen **Wertverlust** zu, der durch die seit 2020 (wieder) vorgesehene automatische **Valorisierung** zumindest nicht weiter ansteigt.

Die jüngsten Maßnahmen, die eine **mittelbare** Erhöhung bewirken, betreffen jeweils **nur bestimmte Gruppen** und lassen ein stimmiges Gesamtkonzept vermissen.

2.2. Als große **Schwachstelle** bei der Bemessung des Pflegebedarfes gilt seit jeher die Erfassung von Aufwand, der über die anerkannten Verrichtungen hinausgeht. Dafür **Erschwerniszuschläge** vorzusehen, erscheint grundsätzlich probat und systemkonform. Die **Erhöhung** des Zuschlages für **demenzielle** Erkrankungen von 25 auf **45 Std.** (§ 1 Abs 6 EinstV) könnte Verbesserungen bewirken, wenn die bisherige Zurückhaltung bei der Anerkennung dieses Mehrbedarfes überwunden werden kann.

Die Vorgaben in § 4 Abs 5 und 6 BPGG erleichtern das freilich nicht. Rechtspolitisch wäre eine **Staffelung** des Fixwertes vielleicht hilfreich.

2.3. Die **Begutachtung** für die Einstufung war lange nur eine „Momentaufnahme“ mit „ärztlicher Schlagseite“. Die Maßnahmen, durch die dem Charakter der Beurteilung eines Behinderungsbedingten (also **funktionsbezogenen!**) Betreuungs- und Hilfebedarfs besser Rechnung getragen wird, müssen noch intensiviert werden.

2.4. Verbesserungen bei den Geldleistungen bewirken per se keine Verbesserung der Betreuung und bergen zudem die **Gefahr einer Reprivatisierung** des Pflegerisikos. Die **unterschiedlichen** und teilweise **wenig abgestimmten Zuständigkeiten** erschweren Verbesserungen der Qualität wie der Versorgungsdichte.

### 3. Maßnahmen im Hinblick auf die Angehörigen

3.1. Die „**Sozialhilfelogik**“ entspricht nicht mehr den **sozialen Realitäten** und wurde durch das Pflegeregress-Verbot (§ 330a ASVG) und die Ausnahme des Pflegegeldes von der Berücksichtigung als Haushaltseinkommen (§ 7 Abs 5 SH-GG) zum Teil – und zu Recht – **überwunden**.

3.2. Fragwürdig sind daher der **Ausschluss der Pensionist:innen** von der **Selbstversicherung** nach § 18b ASVG und die Differenzierung beim neuen **Angehörigenbonus** nach §§ 21g bzw 21h BPGG. Abgesehen davon, dass dieser keine Qualitätsaspekte berücksichtigt und das ursprüngliche Konzept des Pflegegeldes (mehr Selbstbestimmung) weiter aushöhlt, bergen diese Regelungen einige Probleme:

So muss der Kreis der vom Bonus erfassten „**nahen Angehörigen**“ über eine Verweisungskette geklärt werden, erscheinen die **strengeren Kriterien** bei § 21h BPGG als solche und auch im Hinblick auf die dortige **Einkommengrenze unsachlich** sowie die **Zulässigkeit des Rechtswegs** zweifelhaft.

3.3. Die **Anstellung betreuender Angehöriger** nach § 14 BgldSHG ist ein spannendes Modell, wirft aber rechtliche **Probleme** auf, insb im Hinblick auf das Berufs- bzw Arbeitszeitrecht und das Verhältnis zum (zur Satzung erklärten) **SWÖ-KollV**.

### 4. Maßnahmen im Hinblick auf das Pflegepersonal

4.1. Während die Maßnahmen im Berufsrecht, in der Ausbildung und der Ausländerbeschäftigung wohl nur mittelfristig greifen, sollen der „**Pflegebonus**“ und die „**Erholungswoche**“ sofort wirken. Die Umsetzung gelingt aber offenbar nicht reibungslos.

4.2. „Verbesserungen“ bei der **24-Stunden-Betreuung** sind bis jetzt nur im Hinblick auf die Erhöhung der Förderung nach § 21b BPGG erfolgt. Die angekündigte „**Attraktivierung der arbeitsrechtlichen Bedingungen**“, mit der wohl das Problem der meist bestehenden (aber bisher forcierten) **Scheinselbständigkeit** angegangen werden soll, müsste angesichts des Sonderarbeits(zeit)rechts im *HBeG* vor allem die **Arbeit-/Dienstgeberpflichten** betreffen. Entlastungen auf Kosten der Beschäftigten bzw der Versichertengemeinschaft sind aber rechtlich wie rechtspolitisch fragwürdig.

Die Sicherstellung einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung kann – zumal als „**Minderheitenprogramm**“ – keine gesellschaftliche Aufgabe sein. Die „**Attraktivierung**“ sollte daher eher über **Arbeitsverhältnisse zu Trägern** erfolgen, was auch mehr Professionalisierung und Qualität bewirken würde.

### 5. Fazit und Perspektiven

Das ambitionierte Konzept eines umfassenden und kohärenten Pflegeleistungssystems ist leider etwas verlassen worden: Für sich genommen sinnvolle Maßnahmen wurden ohne systemische Einbettung getroffen (zB Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung, Verbot des Pflegeregresses), zu oft wurde auch der einfachere (und populärere) Weg der Vergabe von Geldleistungen vorgezogen.

Eine sichere, qualitätsvolle und leistbare Pflegevorsorge wird nicht zuletzt eine bessere **Abstimmung** mit dem **Gesundheitssystem** brauchen und Leistungen möglichst **aus einer Hand** oder zumindest solche, die einander greifen. Dafür bietet der **Pflegefonds** eine bessere Grundlage als etwa eine Pflegeversicherung.

# Anhang: Wichtige Rechtsgrundlagen

## Bundespflegegeldgesetz – BPGG (BGBl 110/1993 zuletzt BGBl I 213/2022)

### **Zweck des Pflegegeldes**

§ 1. Das Pflegegeld hat den Zweck, in Form eines Beitrages pflegebedingte Mehraufwendungen pauschaliert abzugelten, um pflegebedürftigen Personen soweit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe zu sichern sowie die Möglichkeit zu verbessern, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen.

### **Anspruchsvoraussetzungen**

§ 4. (1) Das Pflegegeld gebührt bei Zutreffen der übrigen Anspruchsvoraussetzungen, wenn auf Grund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung der ständige Betreuungs- und Hilfsbedarf (Pflegebedarf) voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird oder würde.

(2) Anspruch auf Pflegegeld besteht in Höhe der Stufe 1: für Personen, deren Pflegebedarf ... durchschnittlich mehr als 65 Stunden monatlich beträgt; ...

(5) Bei der Beurteilung des Pflegebedarfes von pflegebedürftigen Personen ab dem vollendeten 15. Lebensjahr mit einer schweren geistigen oder schweren psychischen Behinderung, insb einer demenziellen Erkrankung, ist auf die besondere Intensität der Pflege in diesen Fällen Bedacht zu nehmen; um den erweiterten Pflegebedarf von pflegebedürftigen Personen mit einer schweren geistigen oder schweren psychischen Behinderung, insb einer demenziellen Erkrankung, entsprechend zu erfassen, ist zusätzlich jeweils ein Pauschalwert hinzuzurechnen, der den Mehraufwand für die ... pflegeerschwerenden Faktoren der gesamten Pflegesituation pauschal abzugelten hat (Erschwerniszuschlag).

(6) Pflegeerschwerende Faktoren gemäß Abs. 5 liegen vor, wenn sich Defizite der Orientierung, des Antriebes, des Denkens, der planerischen und praktischen Umsetzung von Handlungen, der sozialen Funktion und der emotionalen Kontrolle in Summe als schwere Verhaltensstörung äußern.

(7) Der Bundesminister ... ist ermächtigt ... nähere Bestimmungen für die Beurteilung des Pflegebedarfes durch Verordnung festzulegen. Die Verordnung kann insbesondere festlegen: ...

4. verbindliche Pauschalwerte (Erschwerniszuschläge) für den zusätzlichen Pflegeaufwand schwerst behinderter Kinder und Jugendlicher bis zum vollendeten 7. bzw. bis zum vollendeten 15. Lebensjahr gemäß Abs. 3 sowie für den zusätzlichen Pflegeaufwand pflegebedürftiger Personen mit einer schweren geistigen oder schweren psychischen Behinderung, insb einer demenziellen Erkrankung, ab dem vollendeten 15. Lebensjahr gemäß Abs. 5.

### **Anrechnung**

§ 7. Geldleistungen, die wegen Pflegebedürftigkeit nach anderen bundesgesetzlichen oder ausländischen Vorschriften gewährt werden, sind auf das Pflegegeld nach diesem Bundesgesetz anzurechnen. Ausgenommen davon ist die Erhöhung der Familienbeihilfe für erheblich behinderte Kinder gemäß § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1976.

### **Angehörigenbonus bei Selbst- oder Weiterversicherung**

§ 21g. (1) Personen, die einen nahen Angehörigen oder eine nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 4 nach § 5 dieses Gesetzes in häuslicher Umgebung pflegen und sich aufgrund dieser Tätigkeit gemäß § 18a oder § 18b ASVG in der Pensionsversicherung selbstversichert haben oder gemäß § 77 Abs. 6 ASVG ... weiterversichert haben, gebührt der Angehörigenbonus im Jahr 2023 in Höhe von 750 Euro und in weiterer Folge jährlich in Höhe von 1.500 Euro.

(2) Der Angehörigenbonus ist von Amts wegen bei Vorliegen der Voraussetzungen gem. Abs. 1 höchstens für ein Jahr rückwirkend jedoch frühestens ab 1. Juli 2023 an die anspruchsberechtigte Person durch den für die Selbstversicherung ... bzw. den für die Weiterversicherung ... zuständigen Entscheidungsträger in monatlichen Teilbeträgen zur Auszahlung zu bringen. ... gebührt der Angehörigenbonus nur einmal.

(3) Über die Gewährung oder Entziehung des Angehörigenbonus entscheidet der jeweils zuständige Entscheidungsträger nach Abs. 2 mittels Bescheid. In jenen Fällen, in denen sowohl eine Selbstversicherung ... als auch eine Weiterversicherung in der Pensionsversicherung ... vorliegt, richtet sich die Zuständigkeit nach der Selbstversicherung. ...

(7) Der Angehörigenbonus gilt nicht als Einkommen im Sinne von bundesgesetzlichen Vorschriften und ist unpfändbar und unverpfändbar.

(8) § 9 Abs. 3 erster Satz und Abs. 5 erster Satz, § 10, § 11, § 17 Abs. 2, § 18 Abs. 4, § 21, § 23, § 24, § 26 und § 27 Abs. 5 sind sinngemäß anzuwenden.

(9) Der in Abs. 1 genannte Betrag von 1.500 Euro ist mit Wirkung vom 1. Jänner 2025 und ... jeden Jahres mit dem Anpassungsfaktor (§ 108f ASVG) zu vervielfachen ...

### **Angehörigenbonus**

**§ 21h.** (1) Personen, die einen nahen Angehörigen oder eine nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 4 nach § 5 dieses Gesetzes in häuslicher Umgebung seit mindestens einem Jahr pflegen und keinen Anspruch auf einen Angehörigenbonus nach § 21g ... haben, gebührt der Angehörigenbonus im Jahr 2023 in Höhe von 750 Euro und in weiterer Folge jährlich in Höhe von 1.500 Euro. Der Angehörigenbonus kann aufgrund eines Pflegefalles nur einem pflegenden nahen Angehörigen zuerkannt werden. Einem pflegenden Angehörigen kann der Angehörigenbonus nur aufgrund eines Pflegefalls zuerkannt werden.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht nur, wenn

1. ein gemeinsamer Haushalt des nahen Angehörigen oder der nahen Angehörigen mit der Person mit Anspruch auf Pflegegeld besteht und

2. der nahe Angehörige oder die nahe Angehörige die Person mit Anspruch auf Pflegegeld seit mindestens einem Jahr vor dem Beginn des Anspruchs auf den Angehörigenbonus überwiegend gepflegt hat und in diesem Zeitraum ein Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 4 bestanden hat und

3. das monatliche Netto-Jahresdurchschnittseinkommen des nahen Angehörigen oder der nahen Angehörigen im Kalenderjahr, welches der Antragstellung vorangeht, einen Betrag von 1.500 Euro pro Monat nicht übersteigt. Für die Ermittlung der Höhe dieses Einkommens ist der § 264 Abs. 5 ASVG sinngemäß anzuwenden und vom Jahresbruttoeinkommen die einbehaltenen SV-Beiträge, Kammerumlage, Wohnbauförderung und die insgesamt einbehaltene Lohnsteuer oder die Einkommensteuer in Abzug zu bringen. Als monatliches Netto-Jahresdurchschnittseinkommen gilt ein Zwölftel des so ermittelten Betrages. ...

(3) Der Angehörigenbonus ist auf Antrag bei Vorliegen der Voraussetzungen gem. Abs. 1 und 2 frühestens ab 1. Juli 2023 an die anspruchsberechtigte Person durch den zuständigen Entscheidungsträger in monatlichen Teilbeträgen zur Auszahlung zu bringen. Liegen die Anspruchsvoraussetzungen des Abs. 1 und Abs. 2 deshalb erst nach dem 1. Juli 2023 vor, weil der Jahreszeitraum gem. Abs. 2 Z 2 erst nach diesem erfüllt ist, gebührt der Angehörigenbonus rückwirkend ab 1. Juli 2023. Wird der Jahreszeitraum des Abs. 2 Z 2 erst vollständig nach dem 1. Juli 2023 erfüllt, gebührt der Angehörigenbonus ein Jahr rückwirkend gerechnet ab dem auf die Antragstellung folgenden Monat.

(4) Über die Gewährung, Entziehung oder Ablehnung des Angehörigenbonus entscheidet der jeweils für das Pflegegeld der gepflegten Person zuständige Entscheidungsträger mittels Bescheid. ...

(8) Der Angehörigenbonus gilt nicht als Einkommen im Sinne von bundesgesetzlichen Vorschriften und ist unpfändbar und unverpfändbar. ...

(10) § 9 Abs. 3 erster Satz und Abs. 5 erster Satz, § 10, § 11, § 17 Abs. 2, § 18 Abs. 4, § 21, § 23, § 24, § 25 Abs. 1, § 26 und § 27 Abs. 5 sind sinngemäß anzuwenden.

(11) Der in Abs. 2 Z 3 genannte Betrag ist mit Wirkung vom 1. Jänner 2025 ... mit der Aufwertungszahl (§ 108a ASVG), der in Abs. 1 genannte Betrag von 1.500 Euro ist mit Wirkung vom 1. Jänner 2025 und ... jeden Jahres mit dem Anpassungsfaktor (§ 108f ASVG) zu vervielfachen ...

### **Begutachtung**

**§ 25a.** ... (2) Bei der Begutachtung von pflegebedürftigen Personen in stationären Einrichtungen sind zur Beurteilung der konkreten Pflegesituation auch Informationen des Pflegepersonals einzuholen und die Pflegedokumentation zu berücksichtigen.

(3) Bei pflegebedürftigen Personen, die durch ambulante Dienste betreut werden, sind bei der Begutachtung zur Verfügung gestellte Pflegedokumentationen zu berücksichtigen.

(4) Bei pflegebedürftigen Personen, die im Rahmen eines Betreuungsverhältnisses iSd HBeG oder gemäß § 159 GewO 1994 betreut werden, sind bei der Begutachtung Informationen der Betreuungskräfte zur Beurteilung der konkreten Pflegesituation einzuholen und zur Verfügung gestellte Betreuungsdokumentationen und Haushaltsbücher zu berücksichtigen ...

## **Einstufungsverordnung - EinstV (BGBl II 37/1999 zuletzt BGBl II 426/2022)**

### **Betreuung**

**§ 1.** (1) Unter Betreuung sind alle in relativ kurzer Folge notwendigen Verrichtungen anderer Personen zu verstehen, die vornehmlich den persönlichen Lebensbereich betreffen und ohne die der pflegebedürftige Mensch der Verwahrlosung ausgesetzt wäre. ...

(6) Bei der Festsetzung des Pflegebedarfs gemäß Abs. 1 bis 4 ist für Personen mit einer schweren geistigen oder einer schweren psychischen Behinderung, insbesondere einer demenziellen Erkrankung, ab dem vollendeten 15. Lebensjahr (§ 4 Abs. 5 und 6 des Bundespflegegeldgesetzes) zusätzlich ein auf einen Monat bezogener fixer Zeitwert als Erschwerniszuschlag von 45 Stunden zu berücksichtigen.

### **Sachverständigengutachten**

**§ 8.** Die Grundlage der Entscheidung über die Zuerkennung von Pflegegeld bildet jedenfalls ein ärztliches Sachverständigengutachten. Der Entscheidung über die Neubemessung des Pflegegeldes kann auch ein Sachverständigengutachten von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege zugrunde gelegt werden. Erforderlichenfalls sind zur ganzheitlichen Beurteilung der Pflegesituation Personen aus anderen Bereichen, beispielsweise der Heil- und Sonderpädagogik, der Sozialarbeit, der Psychologie sowie der Psychotherapie beizuziehen.

## **Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG (BGBl 189/1955 zuletzt BGBl I 11/2023)**

### **Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger**

**§ 18b.** (1) Personen, die einen nahen Angehörigen oder eine nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes ... unter erheblicher Beanspruchung ihrer Arbeitskraft in häuslicher Umgebung pflegen, können sich, solange sie während des Zeitraumes dieser Pflege Tätigkeit ihren Wohnsitz im Inland haben, in der Pensionsversicherung selbstversichern. Je Pflegefall kann nur eine Person selbstversichert sein. Die Pflege in häuslicher Umgebung wird durch einen zeitweiligen stationären Pflegeaufenthalt der pflegebedürftigen Person nicht unterbrochen.

(1a) Die Selbstversicherung ist ausgeschlossen

1. für die Zeit, in der ein bescheidmäßig zuerkannter Anspruch auf eine monatlich wiederkehrende Geldleistung aus einer eigenen gesetzlichen Pensionsversicherung besteht;
2. für die Zeit einer Pflichtversicherung nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. j auf Grund des Bezuges eines aliquoten Pflegekarenzgeldes;
3. für die Zeit, in der eine Selbstversicherung nach Abs. 1 bereits auf Grund eines anderen Pflegefalles besteht oder eine Selbstversicherung nach § 18a vorliegt.

(2) Die Selbstversicherung beginnt mit dem Zeitpunkt, den die pflegende Person wählt, frühestens mit dem ersten Tag des Monats, in dem die Pflege aufgenommen wird, spätestens jedoch mit dem Monatsersten, der dem Tag der Antragstellung folgt. ...

(4) Der Versicherungsträger hat ab dem dem Beginn der Selbstversicherung folgenden Kalenderjahr regelmäßig festzustellen, ob die Voraussetzungen für die Selbstversicherung noch gegeben sind. Die selbstversicherte Person ist verpflichtet, das Ende der Pflege Tätigkeit innerhalb von zwei Wochen dem Versicherungsträger zu melden. ...

## **Burgenländisches Sozialhilfegesetz - BgldSHG (LGBl 5/2000 zuletzt 70/2022)**

### **§ 14. Förderung der Betreuung von pflegebedürftigen Personen durch Angehörige**

(1) Nach Maßgabe der im Landesbudget hierfür vorgesehenen Mittel kann auf Antrag die Betreuung durch Angehörige von pflegebedürftigen Personen ab der Pflegestufe 3 gefördert werden.

(2) Angehörige der pflegebedürftigen Person im Sinne des Abs. 1 sind:

1. die Ehegattin oder der Ehegatte,
2. die Verwandten in gerader Linie und die Verwandten zweiten und dritten Grades in der Seitenlinie,
3. die Schwägerten in gerader Linie und die Schwägerten zweiten Grades in der Seitenlinie,

4. die Wahl Eltern und Wahlkinder,
5. die Stiefeltern und Stiefkinder,
6. Personen, die miteinander in Lebensgemeinschaft leben, sowie Kinder und Enkelkinder einer dieser Personen im Verhältnis zur anderen Person sowie
7. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner.

(3) Fördervoraussetzungen und -bedingungen sind: ...

2. die pflegebedürftige Person hat in den letzten zwei Jahren vor der Antragstellung ununterbrochen ihren Hauptwohnsitz im Burgenland;

3. die pflegebedürftige Person schließt mit der Pflegeservice Burgenland GmbH einen Vertrag über die Zurverfügungstellung einer Betreuungskraft in der für ihre Pflegestufe gemäß Abs. 4 maximal vorgesehenen Wochenstundenanzahl. Die Pflegeservice Burgenland GmbH setzt die namhaft gemachte Angehörige oder den namhaft gemachten Angehörigen (Z 4) zur Betreuung der pflegebedürftigen Person ein und sorgt für einen Betreuungsersatz während des Urlaubs oder der Dienstverhinderung der oder des Angehörigen;

4. die oder der zur Betreuung von der pflegebedürftigen Person namhaft gemachte Angehörige ...

b) ist voll geschäftsfähig und bezieht keine Pensionsleistungen aufgrund einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder eines Dienstverhältnisses, weil sie oder er die Voraussetzungen hierfür nicht erfüllt,

c) muss innerhalb eines Jahres ab Dienstantritt an einer Grundausbildung für die Betreuung durch pflegende Angehörige teilnehmen oder kann die Ausbildung zur Heimhelferin oder zum Heimhelfer gemäß ... Sozialbetreuungsberufegesetzes ... innerhalb eines Jahres ab Dienstantritt absolvieren; ...

d) ist körperlich, gesundheitlich und persönlich in der Lage, die entsprechend der Pflegestufe erforderliche Betreuung ordnungsgemäß durchzuführen,

e) verpflichtet sich bei Gewährung der Förderung an die pflegebedürftige Person, für die Durchführung der Betreuung entsprechend dem geförderten Stundenausmaß in ein Dienstverhältnis zur Pflegeservice Burgenland GmbH einzutreten, die sie oder ihn zur Betreuung der pflegebedürftigen Person einsetzt,

f) verpflichtet sich, die Betreuungsleistungen im Rahmen der geförderten Wochenstunden entsprechend den Anforderungen der pflegebedürftigen Person zu erbringen und

g) verpflichtet sich, bei angekündigten Unterstützungsbesuchen durch ausgebildetes Personal bei der pflegebedürftigen Person anwesend zu sein und Ratschläge zur Betreuung zu beachten;

5. die pflegebedürftige Person trägt einen Selbstbehalt an den Kosten gemäß Abs. 4, indem sie ...

a) in der Pflegestufe 3 einen Beitrag in der Höhe von 90%, in der Pflegestufe 4 oder 5 in der Höhe von 80% und in der Pflegestufe 6 oder 7 in der Höhe von 60% des Pflegegeldes leistet,

b) einen Beitrag in der Höhe des Einkommensteiles, der über dem Richtsatz gemäß § 8 liegt, entrichtet und

c) die vom Land gemäß Abs. 4 gewährte Förderung abtritt;

6. die pflegebedürftige Person zieht auf ihre Kosten einschlägig ausgebildetes Personal für Unterstützungsbesuche in der Pflegestufe 3 einmal monatlich, in der Pflegestufe 4 oder 5 zweimal monatlich und in der Pflegestufe 6 oder 7 einmal wöchentlich heran; ...

(4) Die Förderung wird in der Höhe der Lohnkosten inklusive Lohnnebenkosten ... auf Basis eines monatlichen Bruttobetrages, welcher - ohne Berücksichtigung von sonstigen Bezügen iSd § 67 Abs. 1 und 2 EStG - einem monatlichen Nettoeinkommen von bis zu 1 700 Euro entspricht, bei 40 Wochenstunden gewährt:

1. in der Pflegestufe 3: für 20 Wochenstunden Betreuung;

2. in der Pflegestufe 4: für 30 Wochenstunden Betreuung;

3. ab der Pflegestufe 5: für 40 Wochenstunden Betreuung.

Zusätzlich werden die Kosten für einen Betreuungsersatz während des Urlaubs oder der Dienstverhinderung der oder des Angehörigen sowie die Gewährung eines 13. und 14. Gehalts gefördert. ...

(10) Bezieht die oder der pflegende Angehörige gemäß Abs. 2 Pensionsleistungen ... lebt mit der pflegebedürftigen Person oder den pflegebedürftigen Personen in einem gemeinsamen Haushalt und trägt das Haushaltsnettoeinkommen aller im Haushalt lebenden Personen weniger als Euro 1 700 monatlich, kann ... als Ersatz der Mehraufwendungen der oder des pflegenden Angehörigen eine Förderung in der Höhe der Differenz auf dieses Haushaltsnettoeinkommen gewährt werden. ...



## **Art V BGBl 473/1992 (NSchG-Nov 1992, zuletzt BGBl I 214/2022)**

### **Entlastungswoche als Schutzmaßnahme für das Pflegepersonal**

**§ 3a.** (1) Die Abs. 2 bis 4 gelten abweichend vom Geltungsbereich der §§ 1 und 2 für alle Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die in einem der in § 1 GuKG ... angeführten Berufe beschäftigt werden.

(2) Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern nach Abs. 1 ist ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden, eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden, in jedem Kalenderjahr zu gewähren. Diese Entlastungswoche gebührt zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Zeitguthaben nach § 3.

(3) Auf die Entlastungswoche gemäß Abs. 2 sind Ansprüche aus § 10a Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, in geltender Fassung nicht anzurechnen. Auf Gesetzen, Verordnungen, Arbeits(Dienst)ordnungen oder sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhende Urlaubsansprüche sind anzurechnen, soweit sie über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen hinausgehen. Eine Anrechnung erfolgt jedoch nicht, sofern eine nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 214/2022 beschlossene Norm der kollektiven Rechtsgestaltung diese Anrechnung, wenn auch nur teilweise, ausschließt.

(4) Der Verbrauch dieser Entlastungswoche ist zwischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern zu vereinbaren und in den Arbeitszeitaufzeichnungen auszuweisen. Die Entlastungswoche darf nicht in Geld abgelöst werden.

## **Hausbetreuungsgesetz – HBeG (BGBl I 33/2007 zuletzt BGBl I 57/2008)**

**§ 1.** ... (2) Die Bestimmungen des zweiten Abschnittes ... gelten nur für Arbeitsverhältnisse

1. zwischen einer Betreuungskraft, die das 18. Lebensjahr vollendet hat, und

a) der zu betreuenden Person oder einem/einer ihrer Angehörigen, oder

b) einem/einer gemeinnützigen Anbieter/in sozialer und gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art und

2. wenn die zu betreuende Person

a) Anspruch auf Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 ... oder

b) ... Pflegestufen 1 oder 2 ... und für diese Person wegen einer nachweislichen Demenzerkrankung ... ständiger Betreuungsbedarf besteht, und

3. wenn nach einer Arbeitsperiode von höchstens 14 Tagen eine ununterbrochene Freizeit von mindestens der gleichen Dauer gewährt wird, und

4. wenn die vereinbarte Arbeitszeit mindestens 48 Stunden pro Woche beträgt, und

5. wenn die Betreuungskraft für die Dauer der Arbeitsperiode in die Hausgemeinschaft der zu betreuenden Person aufgenommen wird.

(3) Betreuung im Sinne dieses Bundesgesetzes umfasst

1. Tätigkeiten für die zu betreuende Person, die in der Hilfestellung insbesondere bei der Haushaltsführung und der Lebensführung bestehen, sowie

2. sonstige auf Grund der Betreuungsbedürftigkeit notwendige Anwesenheiten. ....

### **Arbeitsverhältnisse zu Privathaushalten**

**§ 3.** (1) Für Betreuungskräfte nach § 1 Abs. 2, die in einem Arbeitsverhältnis zu der zu betreuenden Person oder einem/einer ihrer Angehörigen stehen, ist das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG), BGBl. Nr. 235/1962, mit Ausnahme der §§ 5 und 6 Abs. 1 bis 3 anzuwenden.

(2) In zwei aufeinander folgenden Wochen darf die Arbeitszeit einschließlich der Zeiten von Arbeitsbereitschaft 128 Stunden nicht überschreiten. Allfällige über diese Höchstgrenze hinausgehende Zeiten der Arbeitsbereitschaft, die die Betreuungskraft vereinbarungsgemäß in ihrem Wohnraum oder in näherer häuslicher Umgebung verbringt und während der sie im Übrigen frei über ihre Zeit verfügen kann, gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(3) Die tägliche Arbeitszeit ist durch Ruhepausen von insgesamt mindestens drei Stunden zu unterbrechen, die auch frei von Arbeitsbereitschaft nach Abs. 2 bleiben müssen. Davon sind mindestens zwei Ruhepausen von 30 Minuten ununterbrochen zu gewähren.

(4) Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer/innen während jedes Zeitraumes von 24 Stunden insgesamt weitere zehn Stunden nicht in Anspruch genommen werden. ...

Univ.-Prof. i.R. Dr.iur.

**Walter J. Pfeil**



## Lebenslauf

- 1957:** Geburt in Schardenberg, OÖ.
- 1967 - 1975:** Volksschule und Gymnasium in Wels, Reifeprüfung mit Auszeichnung
- 1975 - 1981:** Studium der Rechtswissenschaften und der Politikwissenschaft
- 1981 - 1997:** nach Gerichtspraxis Assistent, später Assistenzprofessor am Institut für Arbeitsrecht- und Sozialrecht der Universität Salzburg;
- 1994:** Lehrbefugnis für Arbeitsrecht und Sozialrecht
- 1997:** ao. Univ.-Prof.
- 2001 - 2003:** Vorsitzender des Senates der Universität Salzburg
- 2003 - 2019:** Vertreter der Universität Salzburg im Dachverband der Universitäten, ab 2005 auch dessen stellvertretender Vorsitzender
- seit 2010:** Univ.-Prof. für Arbeitsrecht und Sozialrecht am Fachbereich Arbeits- und Wirtschaftsrecht sowie am WissensNetzwerk Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt der Universität Salzburg (2016 - 2021 auch Leiter beider Einheiten)
- 2011:** Visiting Professor an der University of the Pacific/McGeorge School of Law, Sacramento/California, USA

Lehrtätigkeiten insb. auch an den Universitäten Klagenfurt, Linz und Gent (Belgien), der Paracelsus-Medizin-Universität sowie der Fachhochschule Salzburg

- 1.10.2022:** Pensionierung (§ 104 UG)  
verheiratet, zwei Söhne, drei Enkelkinder

## Wichtige Publikationen

- Österreichisches Sozialhilferecht (1989)
- Die Neuregelung der Pflegevorsorge in Österreich (Habilitationsschrift, 1994)
- Die Entschädigung von Opfern des Nationalsozialismus im österr. Sozialrecht (2004)
- Der SV-Komm (seit 2013, Autor und Hrsg/gemeinsam mit *Rudolf Mosler* und *Rudolf Müller*)
- Der AIV-Komm (seit 2016, Autor und Hrsg/seit 2022 gemeinsam mit *Susanne Auer-Mayer* und *Birgit Schratlbauer*)
- AZG<sup>4</sup> (2018, gemeinsam mit *Susanne Auer-Mayer* und *Elias Felten*)
- Recht der Pflege, in *Resch/Wallner* (Hg), Handbuch Medizinrecht<sup>2</sup> (2020)
- Österreichisches Sozialrecht<sup>13</sup> (2021, zuletzt gemeinsam mit *Susanne Auer-Mayer*)
- Beiträge in Gesetzeskommentaren zum ABGB (*Schwimann/Kodek*); ArbVG (*Gahleitner/Mosler*); B-VG (*Rill/Schäffer*); zu AngG, ARG, AVRAG, AZG und zur GewO 1859 (im *Zell-Komm*), zum Öffentlichen Dienstrecht und zum Personalrecht der Universitäten

## Aktuelle Arbeitsschwerpunkte

- Aktualisierung der Kommentierungen zum ArbVG, ASVG, AIVG und für den *ZellKomm*
- Lehrbuch zum Arbeitsrecht (gemeinsam mit *Susanne Auer-Mayer*, *Elias Felten* und *Rudolf Mosler*)

# Strukturfragen des Unfallversicherungsrechts nach COVID-19

## Ausgewählte Aspekte

- **Strukturwandel** der Unfallversicherung von einer reinen **Betriebsversicherung** hin zur **Personenversicherung**
  
- **Wesentliche Grundsätze**
  - Beinahe flächendeckender **Schutz aller Erwerbstätigen**
    - Erweiterung des Schutzes auf andere schutzwürdige Personen
  - Schutz bei **Zusammenhang** der Gesundheitsschädigung mit geschützter Tätigkeit
    - Erfordernis einer doppelten **Kausalität**
    - Anwendung eines modifizierten **Anscheinsbeweises**
  - „**Theorie der wesentlichen Bedingung**“ als Korrektiv
  
- **Covid-19 als Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung**
  - **Berufskrankheit**
    - **Abstrakte Berufskrankheit** nach § 177 Abs 1 ASVG
      - Aktuell 53 **gelistete abstrakte Berufskrankheiten**
      - Nr 38: Infektionskrankheiten in bestimmten Listenunternehmen sowie in Unternehmen, in denen eine vergleichbare Gefährdung besteht
      - **Erweiterung der Liste** jedenfalls zu prüfen
        - Psychische Erkrankungen, Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats, Krebs,...
        - Covid-19: Explizite Aufnahme als Listenkrankheit löst bestehende Probleme nicht

- **Konkrete Berufskrankheit** nach § 177 Abs 2 ASVG
          - Anerkennung einer Erkrankung **im Einzelfall** als Berufskrankheit
            - Voraussetzung: Entstehung der Krankheit durch Verwendung **schädigender Stoffe oder Strahlen**
    - **Arbeitsunfall**
      - **„Generalklausel-Unfälle“** nach § 175 Abs 1 ASVG, **„Auch-Unfälle“** nach § 175 Abs 2 ASVG und **gleichgestellte Unfälle** nach § 176 ASVG
        - **„Unfall“** als zeitlich begrenztes Ereignis, das zu einer gesundheitlichen Schädigung führt
        - Bedeutung des örtlichen und zeitlichen Zusammenhangs für „Auch-Unfälle“ und gleichgestellte Unfälle
        - **Keine Einschränkung der Generalklausel** durch Auflistung der „Auch-Unfälle“ und der gleichgestellten Unfälle
        - **„Ausstrahlung“** bei „Generalklausel-Unfällen“
      - **Infektionskrankheit als „Unfall“**
        - Beweis über modifizierten Anscheinsbeweis
          - Orientierung an Regeln über Kontaktpersonen und Abstandsregeln
- **Unfälle im Homeoffice als Arbeitsunfälle**
  - **Erfassung als „Generalklausel-Unfall“** nach Abs 1
    - Keine Prüfung des örtlichen und zeitlichen Zusammenhangs bei „Generalklausel-Unfällen“ erforderlich
    - Abstellen auf die **objektivierte Handlungstendenz**
    - **„Ausstrahlung“** der versicherten Tätigkeit
    - Aufnahme der Homeoffice-Unfälle in § 175 Abs 1a ASVG bloß **deklarativ**;
    - Schutz bei eigenwirtschaftlichen Handlungen
      - Einschränkung von Z 7
  - **Schüler und Studierende** auch beim Distance-Learning durch Generalklausel des Abs 4 geschützt
- Schutz für Tätigkeiten im häuslichen Bereich argumentierbar

- 1998 Abschluss des Diplomstudiums der Rechtswissenschaften an der JKU
- 1999 Gerichtspraxis im Sprengel des Landesgerichts Linz
- 2000 – 2010 Rechtsreferentin im Rechtsschutz Linz, AK OÖ
- 2009 Abschluss des Doktoratsstudiums der Rechtswissenschaften an der JKU
- Seit 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Recht der sozialen Daseinsvorsorge und Medizinrecht an der JKU
  - Seit 2016 (Verleihung der Lehrbefugnis im Arbeitsrecht und Sozialrecht) Assoz. Univ.-Prof.in
  - Seit 2017 stellvertretende Institutsvorständin
- Forschungsschwerpunkte im Arbeitsrecht, Sozialrecht, Gesundheitsberuferecht und Pflegerecht
- Aktuelle Mitgliedschaften und Funktionen
  - Sprecherin der Mittelbaukurie der REWI Fakultät der JKU, Ersatzmitglied im Senat, Ersatzmitglied in der Studienkommission „Rechtswissenschaften“
  - Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht
  - Redaktionsmitglied des Journals für Arbeitsrecht und Sozialrecht (JAS)
  - Redaktionsmitglied des Journals für Medizin- und Gesundheitsrechts (JMG)
  - Beiratsmitglied in der Österreichischen Zeitschrift für Pflegerecht (ÖZPR)
  - Wahlkommissarin der Hauptwahlkommission der Arbeiterkammerwahl OÖ 2019 und 2023



## 58. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht

Donnerstag 30. März 2023

### Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

MMag. Dr. Christoph Wiesinger, LL.M.

#### Auszug aus der Entsende-RL

Stammfassung (RL 96/91/EG)	Revidierte Fassung (RL (EU) 2018/957)
<i>Artikel 3</i> <b>Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen</b>	
<p>(1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder</li><li>- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen,</li></ul> <p>festgelegt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;</li><li>b) bezahlter Mindestjahresurlaub;</li><li>c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;</li><li>d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;</li><li>e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;</li><li>f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;</li><li>g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.</li></ul> <p>Zum Zweck dieser Richtlinie wird der in Unterabsatz 1 Buchstabe c) genannte Begriff der Mindestlohnsätze durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt,</p>	<p>(1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte auf der Grundlage der Gleichbehandlung die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder</li><li>- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die anderweitig nach Absatz 8 Anwendung finden:</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;</li><li>b. bezahlter Mindestjahresurlaub;</li><li>c. Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;</li><li>d. Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;</li><li>e. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;</li><li>f. Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;</li><li>g. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen;</li><li>h. Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;</li></ul>

in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird.

i. Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

Buchstabe i gilt ausschließlich für die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sie entsandt wurden, reisen müssen oder von ihrem Arbeitgeber vorübergehend von diesem regelmäßigen Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt werden.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bestimmt sich der Begriff „Entlohnung“ nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist, und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch in diesem Mitgliedstaat für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die nach Absatz 8 anderweitig Anwendung finden, zwingend verbindlich gemacht worden sind.

Unbeschadet des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU veröffentlichen die Mitgliedstaaten die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten unverzüglich und in transparenter Weise auf der einzigen offiziellen nationalen Website nach dem genannten Artikel, einschließlich der die Entlohnung ausmachenden Bestandteile gemäß Unterabsatz 3 des vorliegenden Absatzes und alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1a des vorliegenden Artikels.

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die auf der einzigen offiziellen nationalen Website bereitgestellten Informationen korrekt und aktuell sind. Die Kommission veröffentlicht auf ihrer Website die Adressen der einzigen offiziellen nationalen Websites.

Ist den Informationen auf der einzigen offiziellen nationalen Website entgegen den Bestimmungen des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU nicht zu entnehmen, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, so wird dieser Umstand gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den nationalen Gepflogenheiten bei der Festlegung der Sanktionen im Falle von Verstößen gegen die



	<p>gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften so weit berücksichtigt, wie es für die Gewährleistung ihrer Verhältnismäßigkeit erforderlich ist.“</p>
	<p>(1a) In Fällen, in denen die tatsächliche Entsendungsdauer mehr als 12 Monate beträgt, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern auf der Grundlage der Gleichbehandlung zusätzlich zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1 des vorliegenden Artikels sämtliche anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder</li> <li>- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche, oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die anderweitig nach Absatz 8 anderweitig Anwendung finden.</li> </ul> <p>Unterabsatz 1 des vorliegenden Absatzes findet keine Anwendung auf folgende Aspekte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverboten;</li> <li>b) zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.</li> </ol> <p>Legt der Dienstleistungserbringer eine mit einer Begründung versehene Mitteilung vor, so verlängert der Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird, den in Unterabsatz 1 genannten Zeitraum auf 18 Monate.</p> <p>Ersetzt ein in Artikel 1 Absatz 1 genanntes Unternehmen einen entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, so gilt als Entsendungsdauer für die Zwecke dieses Absatzes die Gesamtdauer der Entsendezeiten der betreffenden einzelnen entsandten Arbeitnehmer.</p> <p>Der in Unterabsatz 4 dieses Absatzes genannte Begriff „gleiche Tätigkeit am gleichen Ort“ wird unter anderem unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Dienstleistung oder der durchzuführenden Arbeit und der Anschrift(en) des Arbeitsplatzes bestimmt.</p>

	<p>(1b) Die Mitgliedstaaten bestimmen, dass die in Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c genannten Unternehmen den entsandten Arbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die nach Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates für Leiharbeiter gelten, die von im Mitgliedstaat der Leistungserbringung niedergelassenen Leiharbeitsunternehmen zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Das entleihende Unternehmen unterrichtet die in Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c genannten Unternehmen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in diesem Unternehmen für die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung gelten, soweit sie von Unterabsatz 1 des vorliegenden Absatzes erfasst sind.</p>
<p>(2) Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) gilt nicht für Erstmontage- und/oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrags sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern und/oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt.</p> <p>Dies gilt nicht für die im Anhang aufgeführten Bauarbeiten.</p> <p>(3) Die Mitgliedstaaten können gemäß ihren üblichen Verfahren und Praktiken nach Konsultation der Sozialpartner beschließen, Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c) in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen nicht anzuwenden, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.</p> <p>(4) Die Mitgliedstaaten können gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Praktiken vorsehen, daß durch Tarifverträge im Sinne des Absatzes 8 für einen oder mehrere Tätigkeitsbereiche in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen von Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c) sowie von dem Beschluß eines Mitgliedstaats nach Absatz 3 abgewichen werden kann, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.</p> <p>(5) Die Mitgliedstaaten können in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen eine Ausnahme von Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) vorsehen, wenn der Umfang der zu verrichtenden Arbeiten gering ist.</p> <p>Die Mitgliedstaaten, die von der in Unterabsatz 1 gebotenen Möglichkeit Gebrauch machen, legen die Modalitäten fest, denen die zu verrichtenden Arbeiten entsprechen müssen, um als Arbeiten von geringem Umfang zu gelten.</p> <p>(6) Die Dauer der Entsendung berechnet sich unter Zugrundelegung eines Bezugszeitraums von einem Jahr ab Beginn der Entsendung.</p> <p>Bei der Berechnung der Entsendungsdauer wird die Dauer einer gegebenenfalls im Rahmen einer Entsendung von einem zu ersetzenden Arbeitnehmer bereits zurückgelegten Entsendungsdauer berücksichtigt.</p>	
<p>(7) Die Absätze 1 bis 6 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.</p> <p>Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil des Mindestlohns, soweit sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden.</p>	<p>(7) Die Absätze 1 bis 6 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.</p> <p>Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil der Entlohnung, sofern sie nicht als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden. Der Arbeitgeber erstattet dem entsandten Arbeitnehmer unbeschadet des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Buchstabe h diese Kosten im Einklang mit den auf das</p>

	<p>Arbeitsverhältnis des entsandten Arbeitnehmers anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten.</p> <p>Legen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht fest, ob und wenn ja welche Bestandteile einer Entsendungszulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten gezahlt werden oder welche Teil der Entlohnung sind, so ist davon auszugehen, dass die gesamte Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung entstandenen Kosten gezahlt wird.</p>
<p>(8) Unter "für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen" sind Tarifverträge oder Schiedssprüche zu verstehen, die von allen in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind.</p>	
<p>Gibt es kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne von Unterabsatz 1, so können die Mitgliedstaaten auch beschließen, folgendes zugrunde zu legen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind, und/oder</li> <li>- die Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen,</li> </ul> <p>sofern deren Anwendung auf die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Aspekte gegenüber den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.</p> <p>Gleichbehandlung im Sinne dieses Artikels liegt vor, wenn für die inländischen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte hinsichtlich der Aspekte des Absatzes 1 Unterabsatz 1 dieselben Anforderungen gelten wie für die Entsendeunternehmen und</li> <li>- diese Anforderungen ihnen gegenüber mit derselben Wirkung durchgesetzt werden</li> </ul>	<p>Mangels eines Systems zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne des Unterabsatzes 1 oder zusätzlich zu einem solchen System können die Mitgliedstaaten auch beschließen, Folgendes zugrunde zu legen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind, und/oder</li> <li>- die Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen,</li> </ul> <p>sofern deren Anwendung auf in Artikel 1 Absatz 1 genannte Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1 Unterabsatz 1 des vorliegenden Artikels genannten Aspekte und gegebenenfalls bezüglich der den entsandten Arbeitnehmern nach Absatz 1a des vorliegenden Artikels zu garantierenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.</p> <p>Gleichbehandlung im Sinne dieses Artikels liegt vor, wenn nationale Unternehmen in einer vergleichbaren Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte hinsichtlich der Aspekte des Absatzes 1 Unterabsatz 1 des vorliegenden Artikels denselben Anforderungen unterworfen sind, wie die Unternehmen im Sinne des Absatzes 1 Absatz 1 und gegebenenfalls den entsandten</li> </ul>

<p>können.</p> <p>(9) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c) diejenigen Bedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, für Leiharbeitnehmer gelten.</p> <p>(10) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung des Vertrags für inländische und ausländische Unternehmen in gleicher Weise</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in Absatz 1 Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt,</li> <li>- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen nach Absatz 8 festgelegt sind und andere als im Anhang genannte Tätigkeit betreffen,</li> </ul> <p>vorzuschreiben.</p>	<p>Arbeitnehmern zu garantierenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach Absatz 1a des vorliegenden Artikels, und</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wenn sie dieselben Anforderungen mit derselben Wirkung erfüllen müssen.“</li> </ul> <p>(9) Die Mitgliedstaaten können bestimmen, dass die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 1 Absatz 3 Buchstabe c) zusätzlich zu den in Absatz 1b des vorliegenden Artikels genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen andere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die für Leiharbeitnehmer in dem Mitgliedstaat gelten, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.</p> <p>(10) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung der Verträge auf inländische Unternehmen und Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten in gleicher Weise Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in Absatz 1 Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt, anzuwenden.</p>
--	--

**EuGH 12. 2. 2015 C-396/13 (Sähköalojen ammattiliitto)**

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 56 AEUV und 57 AEUV, der Art. 12 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Grundrechtecharta), des dem AEU-Vertrag beigefügten Protokolls (Nr. 30) über die Anwendung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union auf Polen und das Vereinigte Königreich, von Art. 3, Art. 5 Abs. 2 und Art. 6 der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18, S. 1) sowie von Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (ABl. L 177, S. 6, und Berichtigung ABl. 2009, L 309, S. 87).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Sähköalojen ammattiliitto ry (im Folgenden: Sähköalojen ammattiliitto), einer finnischen Gewerkschaft für den Elektrizitätssektor und Elektrobudowa Spółka Akcyjna (im Folgenden: ESA), einem in Polen ansässigen Unternehmen, über Lohnforderungen aus Beschäftigungsverhältnissen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

[...]

Finnisches Recht

8 Kapitel 2 § 7 des Arbeitsvertragsgesetzes (Työsopimuslaki [55/2001]) bestimmt:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zumindest die Bestimmungen eines als repräsentativ für die betreffende Branche angesehenen inländischen Tarifvertrags (allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) über die Vertrags- und Arbeitsbedingungen des Arbeitsverhältnisses, die die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit oder eine dieser am ehesten vergleichbare Arbeit betreffen, einzuhalten.

Eine Klausel eines Arbeitsvertrags, die im Widerspruch zu der entsprechenden Bestimmung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags steht, ist nichtig, und an ihre Stelle tritt die Bestimmung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags.

...“

9 § 2 Abs. 4 des Arbeitnehmerentsendegesetzes (Laki lähetetyistä työntekijöistä [1146/1999]) sieht vor:

„Entsandten Arbeitnehmern ... ist der Mindestlohn zu zahlen. Als Mindestlohn gilt die Vergütung, die in einem Tarifvertrag im Sinne von Kapitel 2 § 7 des Arbeitsvertragsgesetzes festgelegt ist ...“

10 Einschlägige Tarifverträge im Sinne des Kapitels 2 § 7 des Arbeitsvertragsgesetzes sind die Tarifverträge für die Stromwirtschaftsbranche und den Bereich Elektroinstallationsarbeiten der Haustechnikbranche. Diese betreffen im Anhang der Richtlinie 96/71 genannte Tätigkeiten. Sie sind allgemeinverbindlich im Sinne von Art. 3 Abs. 8 der Richtlinie 96/71. Sie enthalten Bestimmungen, die eine Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, die Gewährung von Urlaubsgeld, die Zahlung eines Tagegelds und einer Wegezeitentschädigung vorsehen, sowie Bestimmungen über die Unterbringungskosten.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

11 ESA, ein Unternehmen mit Sitz in Polen, ist in der Elektrobranche tätig und hat eine Zweigniederlassung in Finnland.

12 Für die Ausführung von Elektroarbeiten auf der Baustelle des Kernkraftwerks Olkiluoto in Eurajoki (Finnland) schloss ESA in Polen nach polnischem Recht Arbeitsverträge mit 186 Arbeitnehmern. Diese wurden an die finnische Zweigniederlassung von ESA entsandt. Sie wurden auf der Baustelle in Olkiluoto beschäftigt und waren in Wohnungen in Eurajoki etwa 15 Kilometer von der Baustelle entfernt untergebracht. Zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens besteht Uneinigkeit über die von den Arbeitnehmern für den täglichen Weg von ihrer Unterkunft zur Baustelle und zurück aufgewandte Zeit.

13 Da die betroffenen Arbeitnehmer der Auffassung sind, dass ESA ihnen nicht den Mindestlohn gezahlt habe, der ihnen gemäß den nach dem Unionsrecht anwendbaren finnischen Tarifverträgen für die Stromwirtschaftsbranche und für die Haustechnikbranche zustehe, haben sie ihre Forderungen einzeln zur Einziehung auf Sähköalojen ammattiliitto übertragen.

14 Vor dem vorliegenden Gericht trägt Sähköalojen ammattiliitto vor, dass diese Tarifverträge eine Berechnung des Mindestlohns der Arbeitnehmer nach für diese günstigeren Kriterien als den von ESA angewandten vorsähen. Diese Kriterien betreffen u. a. die Art der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, der Einordnung einer Vergütung als Zeit- oder Akkordlohn und der Gewährung von Urlaubsgeld, Tagegeld und Wegezeitentschädigung sowie die Übernahme der Unterbringungskosten der Arbeitnehmer.

15 Daher beantragte Sähköalojen ammattiliitto mit Klagen vom 8. August 2011 und vom 3. Januar 2012, die ESA zu verurteilen, an sie insgesamt 6 648 383,15 Euro nebst Verzugszinsen wegen der an sie abgetretenen Forderungen zu zahlen.

16 ESA beantragte die Abweisung der Klagen. Sie machte u. a. geltend, dass Sähköalojen ammattiliitto nicht befugt sei, im Namen der entsandten Arbeitnehmer zu klagen, weil das polnische Recht die Übertragung von Forderungen aus einem Arbeitsverhältnis verbiete.

17 Auf Antrag von Sähköalojen ammattiliitto ordnete das vorliegende Gericht an, das Vermögen von ESA zur Sicherung ihrer Forderung im Wege des Arrests bis zu einem Wert von 2 900 000 Euro zu beschlagnahmen. Nachdem die Arrestverfügung rechtskräftig geworden war, hinterlegte ESA bei der zuständigen Behörde eine Bankbürgschaft in dieser Höhe, die bis zum 30. September 2015 gilt.

18 Da das Satakunnan käräjäoikeus (erstinstanzliches ordentliches Gericht der Region Satakunta) hinsichtlich der Auslegung von Unionsrecht, insbesondere von Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV im Zweifel ist, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. [...]

6. Ist Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass der Begriff der Mindestlohnsätze Grundstundenlohn je nach Lohngruppe, Akkordgarantielohn, Urlaubsgeld, festes Tagegeld und eine Entschädigung für den täglichen Weg zur Arbeit (Wegezeitschädigung) umfasst entsprechend der Festlegung dieser Arbeitsbedingungen in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag, die unter den Anhang der Richtlinie fallen?

- a) Sind die Art. 56 AEUV und 57 AEUV und/oder Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen, dass sie die Mitgliedstaaten daran hindern, als sogenannter Gaststaat in ihren nationalen Rechtsvorschriften (allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) Dienstleistungserbringer aus anderen Mitgliedstaaten zu verpflichten, den in sein Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern Wegezeitschädigung und Tagegeld zu zahlen, wenn man berücksichtigt, dass nach den in Bezug genommenen nationalen Rechtsvorschriften der entsandte Arbeitnehmer während der gesamten Dauer der Entsendung als im Rahmen einer Dienstreise tätig angesehen wird, so dass er Anspruch auf Entschädigung der Wegezeit und Tagegelder hat?
- b) Sind die Art. 56 AEUV und 57 AEUV und/oder Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen, dass sie es dem nationalen Gericht verwehren, einer etwaigen von einem Unternehmen aus einem anderen Mitgliedstaat in seinem Heimatstaat geschaffenen und angewandten Lohngruppeneinteilung die Anerkennung zu versagen?
- c) Sind die Art. 56 AEUV und 57 AEUV und/oder Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen, dass sie es einem Arbeitgeber aus einem anderen Mitgliedstaat erlauben, wirksam und für das Gericht des Beschäftigungsstaats verbindlich die Einordnung der Arbeitnehmer in Lohngruppen festzulegen, wenn in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag des Beschäftigungsstaats eine vom Ergebnis her andere Einordnung in Lohngruppen vorgesehen ist, oder kann der Gastmitgliedstaat, in den die Arbeitnehmer des aus dem anderen Mitgliedstaat stammenden Dienstleistungserbringers entsandt worden sind, dem Dienstleistungserbringer vorschreiben, welche Bestimmungen er bei der Einordnung der Arbeitnehmer in die Lohngruppen zu beachten hat?
- d) Sind bei der Auslegung von Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV die Übernahme der Unterbringungskosten, zu der der Arbeitgeber aufgrund des in Frage 6 erwähnten Tarifvertrags verpflichtet ist, und die Gewährung der Essensgutscheine, die der aus einem anderen Mitgliedstaat stammende Dienstleistungserbringer nach dem Arbeitsvertrag austellt, als Entschädigung für durch die Entsendung entstandene Kosten anzusehen oder fallen sie unter den Begriff der Mindestlohnsätze im Sinne von Art. 3 Abs. 1?
- e) Ist Art. 3 der Richtlinie 96/71 in Verbindung mit den Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag des Beschäftigungsstaats bei der Auslegung der Frage nach der Akkordentlohnung, der Wegezeitschädigung und den Tagegeldern als durch Erfordernisse der öffentlichen Ordnung gerechtfertigt angesehen werden muss?

Zu den Vorlagefragen

Zu den Fragen 1 bis 5

[...]

Zur Frage 6

27 Mit seiner sechsten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass er es verbietet, vom Mindestlohn Lohnbestandteile auszunehmen, die sich wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden aus dem Begriff „Grundstundenlohn oder Akkordgarantielohn je nach Lohngruppe“, der Gewährung von Urlaubsgeld, Tagegeld, einer Wegezeitschädigung und einer Entschädigung für die Unterbringungskosten ergeben, die in einem unter den Anhang dieser Richtlinie fallenden Tarifvertrag

festgelegt sind, der in dem Mitgliedstaat, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, allgemeinverbindlich ist, oder die, wie die Ausgabe von Essensgutscheinen, im Herkunftsstaat in dem Arbeitsverhältnis zwischen den entsandten Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber vorgesehen sind.

28 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass der Unionsgesetzgeber die Richtlinie 96/71 erlassen hat, um, wie aus dem sechsten Erwägungsgrund hervorgeht, im Interesse der Arbeitgeber und ihres Personals die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen, wenn ein in einem Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen im Rahmen der Erbringung einer Dienstleistung vorübergehend Arbeitnehmer in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet (Urteile *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, Rn. 58, und *Isbir*, C-522/12, EU:C:2013:711, Rn. 33).

29 Um sicherzustellen, dass ein Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz beachtet wird, sieht Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 daher vor, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die Unternehmen im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der in dieser Vorschrift aufgeführten Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren (Urteil *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, Rn. 73).

30 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 eine doppelte Zielsetzung verfolgt. Zum einen bezweckt diese Vorschrift, zwischen inländischen Unternehmen und Unternehmen, die länderübergreifende Dienstleistungen erbringen, einen lautereren Wettbewerb sicherzustellen, da sie die letztgenannten Unternehmen dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern für eine begrenzte Liste von Aspekten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuzuerkennen, die im Aufnahmemitgliedstaat festgelegt worden sind. Zum anderen bezweckt sie, für die entsandten Arbeitnehmer sicherzustellen, dass bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die genannten Aspekte die Regeln über den Mindestschutz dieses Mitgliedstaats angewandt werden, während die Arbeitnehmer vorübergehend im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats tätig sind (Urteil *Laval un Partneri*, EU:C:2007:809, Rn. 74 und 76).

31 Diese Richtlinie hat jedoch nicht den materiell-rechtlichen Inhalt dieser zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz harmonisiert, auch wenn sie einige Informationen hierzu liefert.

32 So verweist zum einen Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 zum Zweck dieser Richtlinie für die Bestimmung der Mindestlohnsätze im Sinne ihres Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 ausdrücklich auf die Rechtsvorschriften oder Praktiken des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird (Urteil *Isbir*, EU:C:2013:711, Rn. 36).

33 Zum anderen bestimmt Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 dieser Richtlinie in Bezug auf die Entsendungszulagen, inwieweit diese Lohnbestandteile im Rahmen der in Art. 3 der Richtlinie festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als Bestandteil des Mindestlohns gelten.

34 Aus welchen Bestandteilen sich für die Anwendung dieser Richtlinie der Mindestlohn zusammensetzt, ist daher, vorbehaltlich der Vorgaben in Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71, im Recht des Mitgliedstaats, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, festzulegen, wobei diese Definition, wie sie sich aus den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen oder ihrer Auslegung durch die innerstaatlichen Gerichte ergibt, allerdings nicht zu einer Behinderung des freien Dienstleistungsverkehrs zwischen den Mitgliedstaaten führen darf (Urteil *Isbir*, EU:C:2013:711, Rn. 37).

35 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof für einige Lohnbestandteile bereits entschieden hat, dass sie nicht als Bestandteil des Mindestlohns einzustufen sind.

36 So können nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs die Zulagen und Zuschläge, die nicht durch die Rechtsvorschriften oder die Praktiken des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, als Bestandteile des Mindestlohns definiert werden und die das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern, nicht aufgrund der Richtlinie 96/71 als derartige Bestandteile betrachtet werden (Urteile *Kommission/Deutschland*, C-341/02, EU:C:2005:220, Rn. 39, und *Isbir*, EU:C:2013:711, Rn. 38).

37 Die verschiedenen Lohnbestandteile, die das vorlegende Gericht angeführt hat, sind im Licht der vorstehenden Erwägungen zu prüfen, um zu bestimmen, ob sie Bestandteile des Mindestlohns im Sinne des Art. 3 der Richtlinie 96/71 sind.

Garantierter Stundenlohn und/oder Akkordgarantielohn je nach Lohngruppeneinteilung der Arbeitnehmer

38 Um den bei ihm anhängigen Rechtsstreit entscheiden zu können, fragt das vorlegende Gericht den Gerichtshof, ob Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den einschlägigen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, entgegensteht.

39 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass sich aus der Formulierung des Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 ausdrücklich ergibt, dass der Mindestlohnsatz durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt wird, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird. Diese Formulierung impliziert, dass die Art und Weise der Berechnung des Mindestlohnsatzes und die dafür herangezogenen Kriterien ebenfalls in die Zuständigkeit des Aufnahmemitgliedstaats fallen.

40 Aus dem Vorstehenden ergibt sich erstens, dass nach den im Aufnahmemitgliedstaat in Kraft befindlichen Vorschriften festgelegt werden kann, ob die Berechnung des Mindestlohns auf Stunden- oder auf Akkordbasis erfolgen muss. Um jedoch dem Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer in diesen Mitgliedstaat entsendet, entgegengehalten werden zu können, müssen diese Vorschriften zwingend sein und den Anforderungen an die Transparenz entsprechen, was insbesondere bedeutet, dass sie zugänglich und klar sein müssen.

41 Somit kann der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer entsendet, in Anwendung dieser Kriterien den anhand der maßgeblichen Tarifverträge berechneten Mindestlohn nicht frei wählen, nur um Arbeitskosten anzubieten, die niedriger sind als die der einheimischen Arbeitnehmer.

42 Im Ausgangsverfahren ist es Aufgabe des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob die nach den maßgeblichen Tarifverträgen angewandten Regeln für die Berechnung des Mindestlohns zwingend und transparent sind.

43 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich zweitens, dass die Vorschriften über die Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, die im Aufnahmemitgliedstaat auf der Grundlage verschiedener Kriterien angewandt werden, wie etwa der Qualifikation, der Ausbildung und der Erfahrung der Arbeitnehmer und/oder der Art der von ihnen ausgeübten Tätigkeit, an die Stelle der Vorschriften treten, die im Herkunftsmitgliedstaat auf die entsandten Arbeitnehmer anwendbar sind. Erst im Rahmen eines Vergleichs zwischen den in Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die im Herkunftsmitgliedstaat Anwendung finden, und denen, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten, muss die durch den Herkunftsmitgliedstaat vorgenommene Einteilung berücksichtigt werden, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ist.

44 Um jedoch dem Arbeitgeber, der Arbeitnehmer entsendet, entgegengehalten werden zu können, müssen die im Aufnahmemitgliedstaat angewandten Vorschriften über die Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen auch zwingend sein und den Anforderungen an die Transparenz entsprechen, was insbesondere bedeutet, dass sie zugänglich und klar sein müssen. Es ist Aufgabe des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Ausgangsverfahren erfüllt sind.

45 Nach allen diesen Erwägungen ist festzustellen, dass Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, nicht entgegensteht, sofern diese Berechnung und diese Einteilung nach zwingenden und transparenten Vorschriften vorgenommen werden, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist.

Tagegeld

46 Zu der Frage, ob ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Bestandteil des Mindestlohns im Sinne von Art. 3 der Richtlinie 96/71 ist, ist darauf hinzuweisen, dass aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten hervorgeht, dass die maßgeblichen Tarifverträge in Finnland die



Zahlung eines Tagegelds an entsandte Arbeitnehmer vorsehen. Nach diesen Tarifverträgen ist dieses Tagegeld als tägliche Zahlung eines festen Betrags ausgestaltet, der sich während des maßgeblichen Zeitraums auf 34 Euro bis 36 Euro belief.

47 Aus den Akten ergibt sich, dass dieses Tagegeld den Arbeitnehmern nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten im Sinne von Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 gezahlt wird.

48 Dieses Tagegeld soll nämlich den sozialen Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gewährleisten, indem es die Nachteile ausgleicht, die ihnen durch die Entsendung aufgrund der Entfernung von ihrem gewohnten Umfeld entstehen.

49 Somit ist dieses Tagegeld als „Entsendungszulage“ im Sinne von Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 einzustufen.

50 Nach dieser Bestimmung ist diese Zulage Bestandteil des Mindestlohns.

51 Unter diesen Umständen ist dieses Tagegeld entsandten Arbeitnehmern wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden im gleichen Umfang zu zahlen wie einheimischen Arbeitnehmern bei einer Entsendung innerhalb Finnlands.

52 Nach dem Vorstehenden ist festzustellen, dass ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den gleichen Bedingungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen ist, wie sie für seine Einbeziehung in den Mindestlohn gelten, der einheimischen Arbeitnehmern bei ihrer Entsendung innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats gezahlt wird.

#### Wegezeitentschädigung

53 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass die vorgelegte Frage, soweit sie die Wegezeitentschädigung betrifft, nicht auf den Ausgleich für die Kosten abzielt, die den Arbeitnehmern für den Weg zu ihrem Arbeitsort und zurück entstehen, sondern nur darauf, ob Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen ist, dass ein Ausgleich für die tägliche Pendelzeit als Bestandteil des Mindestlohns dieser Arbeitnehmer anzusehen ist.

54 Nach den einschlägigen Bestimmungen der finnischen Tarifverträge wird den Arbeitnehmern eine Wegezeitentschädigung gezahlt, wenn ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt.

55 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass für die Berechnung dieser Pendelzeit die Zeit zu ermitteln ist, die die betreffenden entsandten Arbeitnehmer im konkreten Fall tatsächlich für den Weg von dem Ort, an dem sie in Finnland untergebracht sind, zu ihrer Arbeit auf der Baustelle in diesem Mitgliedstaat aufgewandt haben. Es ist Aufgabe des vorlegenden Gerichts, anhand der Tatsachen des Ausgangsverfahrens zu entscheiden, ob das nach den in Finnland für die Zahlung einer Wegezeitentschädigung geltenden Vorschriften vorgesehene Erfordernis betreffend die Dauer des Weges von den betreffenden Arbeitnehmern erfüllt wird.

56 In Anbetracht dessen ist eine solche Wegezeitentschädigung, da sie nicht als Erstattung von Kosten, die dem Arbeitnehmer infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind, gezahlt wird, gemäß Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 als Entsendungszulage und somit als Bestandteil des Mindestlohns zu betrachten.

57 Daher ist eine Wegezeitentschädigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die den Arbeitnehmern unter der Voraussetzung gezahlt wird, dass ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt, als Bestandteil des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer anzusehen, sofern diese Voraussetzung erfüllt ist, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist.

#### Übernahme der Unterbringungskosten

58 Zu der Frage, ob Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass die Übernahme der Kosten für die Unterbringung der betreffenden Arbeitnehmer als Bestandteil ihres Mindestlohns anzusehen ist, ist festzustellen, dass dies nach dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 7 dieser Richtlinie nicht in Betracht kommt.

59 Auch wenn nach diesem Wortlaut nur die Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Unterbringungskosten ausgeschlossen ist, und ESA nach den dem Gerichtshof vorliegenden

Informationen diese Kosten der betreffenden Arbeitnehmer übernommen hat, ohne dass diese sie vorstrecken und ihre Erstattung beantragen mussten, spielt die von ESA gewählte Art der Kostenübernahme keine Rolle für die rechtliche Qualifizierung dieser Kosten.

60 Darüber hinaus erlaubt es, wie der Generalanwalt in Nr. 111 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, bereits der Zweck des Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie 96/71 nicht, bei der Berechnung des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer die Kosten für ihre Unterbringung zu berücksichtigen.

Essensgutscheine

61 Zur Auslegung von Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV hinsichtlich des Begriffs „Mindestlohn“ im Hinblick auf die Berücksichtigung von Essensgutscheinen, die den betreffenden Arbeitnehmern von ESA ausgegeben wurden, ist darauf hinzuweisen, dass die Ausgabe dieser Gutscheine weder auf Rechts- oder Verwaltungsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats noch auf den einschlägigen Tarifverträgen, auf die sich Sähköalojen ammattiliitto beruft, beruht, sondern auf das zwischen den entsandten Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber ESA in Polen begründete Arbeitsverhältnis zurückgeht.

62 Darüber hinaus werden diese Zulagen ebenso wie die als Ausgleich für die Unterbringungskosten gezahlten Zulagen gezahlt, um die den Arbeitnehmern infolge ihrer Entsendung tatsächlich entstandenen Lebenshaltungskosten zu erstatten.

63 Somit geht bereits aus dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 und 7 der Richtlinie 96/71 klar hervor, dass diese Zulagen nicht als Bestandteil des Mindestlohns im Sinne von Art. 3 dieser Richtlinie angesehen werden dürfen.

Vergütung, die während des Urlaubs gezahlt wird

64 Was den Anspruch auf eine Vergütung während des Urlaubs betrifft, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass nach Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta jeder Arbeitnehmer das Recht auf bezahlten Jahresurlaub hat.

65 Dieses in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9) näher bezeichnete Recht, von dem diese Richtlinie keine Abweichung zulässt, räumt jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen ein. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der nach ständiger Rechtsprechung als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, wird somit jedem Arbeitnehmer unabhängig von seinem Beschäftigungsort innerhalb der Union gewährt (vgl. in diesem Sinne Urteile Schultz-Hoff u. a., C-350/06 und C-520/06, EU:C:2009:18, Rn. 54, sowie Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, Rn. 14).

66 Außerdem geht aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs klar hervor, dass der in Art. 31 der Grundrechtecharta und in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 enthaltene Begriff des „bezahlten [J]ahresurlaubs“ bedeutet, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne dieser Vorschriften weiterzugewähren ist und dass der Arbeitnehmer mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten muss (vgl. Urteile Robinson-Steele u. a., C-131/04 und C-257/04, EU:C:2006:177, Rn. 50, und Lock, EU:C:2014:351, Rn. 16).

67 Nach dieser Rechtsprechung behandelt die Richtlinie 2003/88 den Anspruch auf Jahresurlaub und den auf Zahlung des Urlaubsentgelts nämlich als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs. Durch das Erfordernis der Zahlung des Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist (vgl. Urteil Lock, EU:C:2014:351, Rn. 17 und die dort angeführte Rechtsprechung).

68 Daher ist, wie der Generalanwalt in Rn. 89 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, die Vergütung, die der Arbeitnehmer während des Urlaubs erhält, untrennbar mit der Vergütung verbunden, die er als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit erhält.

69 Folglich ist Art. 3 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass die Mindestvergütung, die dem Arbeitnehmer gemäß Art. 3 Abs. 1 zweiter Gedankenstrich Buchst. b dieser Richtlinie für die Dauer des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu gewähren ist, dem Mindestlohn entspricht, auf den dieser Arbeitnehmer im Referenzzeitraum Anspruch hat.

70 Nach alledem ist auf die sechste Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 und 7 der Richtlinie 96/71 im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen ist, dass

- er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, nicht entgegensteht, sofern diese Berechnung und diese Einteilung nach zwingenden und transparenten Vorschriften vorgenommen werden, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;
- ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den gleichen Bedingungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen ist, wie sie für seine Einbeziehung in den Mindestlohn gelten, der einheimischen Arbeitnehmern bei ihrer Entsendung innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats gezahlt wird;
- eine Entschädigung für die tägliche Pendelzeit, die den Arbeitnehmern unter der Voraussetzung gezahlt wird, dass ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt, als Bestandteil des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer anzusehen ist, sofern diese Voraussetzung erfüllt ist, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;
- die Übernahme der Kosten für die Unterbringung dieser Arbeitnehmer nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns anzusehen ist;
- eine Zulage in Form von Essensgutscheinen, die an diese Arbeitnehmer ausgegeben werden, nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns angesehen werden darf, und
- die Vergütung, die den entsandten Arbeitnehmern für die Dauer des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu gewähren ist, dem Mindestlohn entspricht, auf den diese Arbeitnehmer im Referenzzeitraum Anspruch haben.

[...]

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Erste Kammer) für Recht erkannt:

1. Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens verbietet es die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ausgelegt im Licht von Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, dass eine Regelung des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsandt hat, seinen Sitz hat, nach der die Übertragung von Forderungen aus Arbeitsverhältnissen verboten ist, eine Gewerkschaft wie die Sähköalojen ammattiliitto ry daran hindern kann, bei einem Gericht dieses anderen Mitgliedstaats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, eine Klage zu erheben, um für die entsandten Arbeitnehmer auf sie übertragene Lohnforderungen einzuziehen, bei denen es um den Mindestlohn im Sinne der Richtlinie 96/71 geht, da diese Übertragung im Einklang mit dem in diesem anderen Mitgliedstaat geltenden Recht steht.

2. Art. 3 Abs. 1 und 7 der Richtlinie 96/71 ist im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass

- er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehen ist, nicht entgegensteht, sofern diese Berechnung und diese Einteilung nach zwingenden und transparenten Vorschriften vorgenommen werden, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;
- ein Tagegeld wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den gleichen Bedingungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen ist, wie sie für seine Einbeziehung in den Mindestlohn gelten, der einheimischen Arbeitnehmern bei ihrer Entsendung innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats gezahlt wird;
- eine Entschädigung für die tägliche Pendelzeit, die den Arbeitnehmern unter der Voraussetzung gezahlt wird, dass ihre tägliche Pendelzeit mehr als eine Stunde beträgt, als Bestandteil des Mindestlohns der entsandten Arbeitnehmer anzusehen ist, sofern diese Voraussetzung erfüllt ist, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist;
- die Übernahme der Kosten für die Unterbringung dieser Arbeitnehmer nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns anzusehen ist;

- eine Zulage in Form von Essensgutscheinen, die an diese Arbeitnehmer ausgegeben werden, nicht als Bestandteil ihres Mindestlohns angesehen werden darf, und
- die Vergütung, die den entsandten Arbeitnehmern für die Dauer des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu gewähren ist, dem Mindestlohn entspricht, auf den diese Arbeitnehmer im Referenzzeitraum Anspruch haben.

**Auszug aus dem LSD-BG (Satznummern nichtamtlich)**

Stammfassung (BGBl I 2016/44)	Fassung BGBl I 2021/174
<b>Urlaubsanspruch</b>	
<p><b>§ 4.</b> (1) Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich haben unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub.</p> <p>(2) Entsandte Arbeitnehmer und grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte haben für die Dauer der Entsendung oder Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, oder vergleichbaren österreichischen Vorschriften, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts geringer ist. Nach Beendigung der Entsendung oder Überlassung behält der entsandte Arbeitnehmer oder die überlassene Arbeitskraft den der Dauer der Entsendung oder Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zusteht.</p> <p>(3) Abs. 2 gilt nicht für einen entsandten Arbeitnehmer, der in Österreich mit insgesamt nicht länger als acht Kalendertage dauernden Montagearbeiten im Sinne des § 3 Abs. 5 beschäftigt wird.</p> <p>(4) Abs. 2 gilt für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten im Sinne des § 3 Abs. 6 in Österreich beschäftigt sind, jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.</p> <p>(5) Die Abs. 1 bis 4 gelten nicht für Arbeitnehmer, auf die die §§ 33d bis 33i des Bauarbeiter-Urlaubs und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, anzuwenden sind.</p>	
<b>Unterentlohnung</b>	<b>Unterentlohnung</b>
<p><b>§ 29.</b> (1) <sup>[1]</sup>Wer als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen. <sup>[2]</sup>Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. <sup>[3]</sup>Hinsichtlich von Sonderzahlungen für dem ASVG unterliegende Arbeitnehmer liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. <sup>[4]</sup>Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer betroffen, beträgt die Geldstrafe für jeden Arbeitnehmer</p>	<p><b>§ 29.</b> (1) <sup>[1]</sup>Wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 50 000 Euro zu bestrafen. <sup>[2]</sup>Ist im Erstfall bei Arbeitgebern mit bis zu neun Arbeitnehmern die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 20 000 Euro. <sup>[3]</sup>Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 50 000 Euro, beträgt die Geldstrafe bis zu 100 000 Euro. <sup>[4]</sup>Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 250 000 Euro. <sup>[5]</sup>Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro und wurde das Entgelt in Lohnzahlungszeiträumen der Unterentlohnung vorsätzlich um durchschnittlich mehr als 40 vH des Entgelts</p>

1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall 4 000 Euro bis 50 000 Euro. <sup>[5]</sup>Ebenso ist zu bestrafen, wer als Auftraggeber im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 3 einen Heimarbeiter beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz oder Verordnung gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten.

vorenthalten, beträgt die Geldstrafe bis zu 400 000 Euro. <sup>[6]</sup>Wirkt der Arbeitgeber bei der Aufklärung zur Wahrheitsfindung unverzüglich und vollständig mit, ist anstelle des Strafrahmens bis 100 000 Euro oder bis 250 000 Euro der jeweils niedrigere Strafrahmen anzuwenden. <sup>[7]</sup>Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. <sup>[8]</sup>Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. <sup>[9]</sup>Hinsichtlich von Sonderzahlungen für Arbeitnehmer im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 1 und 2 liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. <sup>[10]</sup>Ebenso ist zu bestrafen, wer als Auftraggeber im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 3 einen Heimarbeiter beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz oder Verordnung gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten.

(2) Die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 12, 14 und 15 die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt nachweislich leistet.

(3) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

1. die Unterschreitung des nach Abs. 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder
2. das Verschulden des Arbeitgebers oder des zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt,

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. Ist die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde von der Klärung einer Vorfrage im Sinne des § 38 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, abhängig, die den Gegenstand eines beim zuständigen Gericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten Verfahrens bildet, hat die Bezirksverwaltungsbehörde das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Vorfrage auszusetzen; das verwaltungsbehördliche Strafverfahren gilt als unterbrochen, die Parteien sind davon in Kenntnis zu setzen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der Arbeitgeber der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem

dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

(4) Die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs. 1 VStG) beträgt drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung im Sinne des ersten Satzes ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung (§ 31 Abs. 2 VStG) beträgt bei Unterentlohnungen fünf Jahre; für den Beginn des Laufs der Strafbarkeitsverjährung sind erster und zweiter Satz maßgeblich. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährungsfristen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Abs. 1 dritter Satz) zu laufen.

(5) Für den Fall, dass der Arbeitgeber das gebührende Mindestentgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Abs. 1 nachträglich leistet, beträgt die Dauer der Fristen nach § 31 Abs. 1 und 2 VStG ein Jahr (Verfolgungsverjährung) oder drei Jahre (Strafbarkeitsverjährung), soweit nicht aufgrund des Abs. 4 die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung.

## **MMag. Dr. Christoph Wiesinger, LL.M.**

### Ausbildung

1982 - 1994	VS und AHS in Wien
1995 - 1999	Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien
1999 - 2001	Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien (Schrammel)
1999 - 2002	Studium Geschichte/Fächerkombination an der Universität Wien
2008 - 2010	Absolvierung des Lehrgangs Kanonisches Recht für Juristen an der Universität Wien

### Beruf

seit 2002	Angestellter in der Wirtschaftskammer Österreich (Bundesinnung Bau, Fachverband der Bauindustrie)
-----------	---

### Sonstiges

seit 2012	Fachkundiger Laienrichter am OGH (Arbeits- und Sozialrecht)
seit 2017	Fachkundiger Laienrichter am BVwG (Vergaberecht)
seit 2018	Lektor an der Technischen Universität Wien (Institut für Baubetrieb und Bauwirtschaft)
seit 2021	Stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats der WKÖ

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

1	<b>Achatz-Kandut</b> Elisabeth RA.in Dr.in, hep-RAe Linz
2	<b>Achitz</b> Bernhard Volksanwalt Mag., Volksanwaltschaft
3	<b>Adlassnig</b> Bernd KAD Dr., Ärztekammer für Kärnten
4	<b>Aichinger</b> Tristan Mag., Med. Universität Graz
5	<b>Alfons</b> Gerald Dr., Arbeiterkammer NÖ
6	<b>Altersberger</b> Christine Mag.a, GÖD
7	<b>Alvarado-Dupuy</b> Flora Mag.a, Gleichbehandlungsanwaltschaft
8	<b>Anzenberger</b> Werner Prof. DDr., Arbeiterkammer Stmk AST Leoben
9	<b>Auer</b> Nadja RA.in MMMag.a, RAe Burmann em. Wallnöfer Suitner Auer, Innsbruck
10	<b>Auer-Mayer</b> Susanne Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in, Wirtschaftsuniversität Wien
11	<b>Aufinger</b> Guntram Mag. Dr., Energie Steiermark AG
12	<b>Bajic</b> Petar Mag., Industriellenvereinigung
13	<b>Balla</b> Matthias Mag., Arbeiterkammer Wien
14	<b>Baringer</b> , LL.M. Larissa, Wirtschaftsuniversität Wien
15	<b>Bartmann</b> , LL.M., LL.B. Elisabeth, Universität Wien
16	<b>Bassler</b> Ernst ZS Mag., GÖD
17	<b>Baumann</b> Eva Mag.a Dr.in, GRAZ-Holding
18	<b>Beck</b> Franz Mag., Arbeiterkammer Vorarlberg
19	<b>Begovic</b> Celina Mag.a, Arbeiterkammer OÖ
20	<b>Ben-Brahim</b> Sonia Mag.a, Gerlach Löscher / Littler Wien
21	<b>Berchtold</b> Andreas RA Mag., Berchtold & Kollerics, Graz
22	<b>Berchtold</b> , LL.M Yvonne Mag.a., KAGes Graz
23	<b>Bergsmann-Trausner</b> Michaela Mag.a, Arbeiterkammer OÖ
24	<b>Bernhard</b> Sigrid Mag.a Rechtsschutzsekr., GPA-djp
25	<b>Berthou</b> Arnaud Mag. Dr., Gewerkschaft vida
26	<b>Bertsch</b> Philipp Mag., Universität Wien
27	<b>Beyer</b> Evelyn Mag.a, ÖGB Verlag Wien GmbH
28	<b>Bierbaum</b> Rudolf Mag., ÖBB-BCC GmbH
29	<b>Billinger</b> Susanne RA.in Mag.a, RAe Puttinger, Vogl & Partner, Ried i.I.
30	<b>Bischofreiter</b> Elisabeth Mag.a, Arbeiterkammer Wien
31	<b>Böhm</b> Herbert Mag., Gew. PRO-GE, Wien
32	<b>Bohnstingl</b> Gerhard Mag., Landarbeiterkammer Stmk
33	<b>Brameshuber</b> Elisabeth Univ.-Prof.in Dr.in, Universität Wien
34	<b>Braun</b> Doris RA.in Mag.a, RA-Kanzlei Braun Graz
35	<b>Breunhölzer</b> Claus Rechtsschutzsekr., GPA-djp
36	<b>Brodil</b> Wolfgang ao. Univ.-Prof. Dr., Universität Wien
37	<b>Brokes</b> Philipp Mag., Arbeiterkammer Wien
38	<b>Buchacher</b> Jochen Mag., Arbeiterkammer Stmk
39	<b>Bulla-Wagner</b> Barbara ALin Mag.a, AUVA Wien
40	<b>Burger</b> Florian PD Assoz. Prof. Mag. Dr., Universität Innsbruck
41	<b>Burger-Ehrnhofer</b> Karin Mag.a, Wirtschaftsuniversität Wien
42	<b>Burz</b> Alexander Dr., Sozialversicherung
43	<b>Buzanich-Sommeregger</b> Karin RA.in Dr.in, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP
44	<b>Calayan</b> Meral Mag., Wirtschaftskammer NÖ

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

45	<b>Celar</b> Michael RA Dr., RAe Celar, Senoner, Weber-Wilfert, Wien
46	<b>Christandl</b> , BA Laura Mag.a, BMAW
47	<b>Czvitkovich</b> Leonhard RAA Mag., RA-Kanzlei Wien
48	<b>Daxbacher</b> Eva Mag.a, GÖD
49	<b>Denk</b> Johannes Mag., Arbeiterkammer NÖ
50	<b>Deopito</b> Sarah BR, UniCredit Bank Austria AG, Wien
51	<b>Diesner</b> Viktoria Mag.a, GPA-djp
52	<b>Dipplinger</b> Herbert Mag., voestalpine Stahl GmbH Linz
53	<b>Dirisamer</b> Patricia Mag.a, Arbeiterkammer OÖ
54	<b>Dissauer</b> Ulla Mag.a, Arbeiterkammer Wien
55	<b>Dobritzhofer</b> Wolfgang Mag., NÖ LLWK
56	<b>Drs</b> Monika ao. Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in, Wirtschaftsuniversität Wien
57	<b>Dullinger</b> Thomas Mag. Dr., Universität Wien
58	<b>Dvorak</b> Ludwig Mag., Arbeiterkammer Wien
59	<b>Dygruber</b> Angelika Mag.a, Arbeiterkammer Salzburg
60	<b>Ebner-Pfeifer</b> Andrea Mag.a, Arbeiterkammer Wien
61	<b>Echerer</b> Katharina Mag.a, facultas Verlag
62	<b>Eder</b> Marlene Mag.a, Johannes Kepler Universität Linz
63	<b>Eichinger</b> Esther Mag.a, Universität Graz
64	<b>Eichinger</b> Julia Ass.-Prof.in Mag.a Dr.in, Wirtschaftsuniversität Wien
65	<b>Eichler</b> Klara Dr.in, Medizinische Universität Wien
66	<b>Eigenbauer</b> Michaela Mag.a, ÖBB-BCC GmbH
67	<b>Eigner-Pichler</b> Michaela Mag.a, Arbeiterkammer Kärnten
68	<b>Eisler</b> Andrea Stv.-Leiterin Dr.in, Rechtsabteilung GÖD Wien
69	<b>Eisl-Klumpfer</b> , LLB Ursula Mag.a, Wirtschaftskammer Sbg
70	<b>Eisner</b> Gerald Mag. Dr., Arbeiterkammer Wien
71	<b>Endl</b> Michaela Mag.a, Scheuch GmbH Auroldmünster
72	<b>Engelbrecht</b> Helmut RA Dr., Engelbrecht Rechtsanwalts GmbH, Wien
73	<b>Ennsmann</b> , MBA Fabian Mag., Wirtschaftskammer Sbg
74	<b>Enzlberger</b> Walter Mag., Arbeiterkammer OÖ
75	<b>Epp</b> Christian Mag., Arbeiterkammer Salzburg
76	<b>Erath</b> Theresa, Wirtschaftskammer Vbg
77	<b>Eypeltauer</b> Ernst RA Dr., Rechtsanwälte HEGH, Linz
78	<b>Falkensteiner</b> Sarah Mag.a, Arbeiterkammer OÖ
79	<b>Farmer</b> Günther Mag. Dr., A1 Telekom Austria AG, Graz
80	<b>Felten</b> Elias Univ.-Prof. Mag. Dr., Universität Salzburg
81	<b>Fischl</b> Werner Mag., PremiQaMed Management GmbH, Wien
82	<b>Flaig</b> Clemens Mag., KPMG Law
83	<b>Flatscher</b> Andre Mag., Universität Salzburg
84	<b>Fleissner</b> Florian Mag., younion LG Sbg
85	<b>Födermayr</b> Barbara Assoz. Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in, Universität Linz
86	<b>Freyenhofer</b> Dominik Ing., Arbeiterkammer OÖ
87	<b>Friedrich</b> Michael RA ao. Univ.-Prof. Dr., Universität Graz
88	<b>Frischenschlager</b> Aldo RA Dr., RAe Frischenschlager.Navarro, Linz



## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

89	<b>Frühwirth</b> Stefan Mag., PRO-GE Steiermark
90	<b>Fuchs</b> Anna Mag.a, Wirtschaftskammer NÖ
91	<b>Füreder</b> , LL.M. Felix, RAe Puttinger, Vogl & Partner, Ried i.I.
92	<b>Gagawczuk</b> Walter Mag., Arbeiterkammer Wien
93	<b>Gahleitner</b> Sieglinde Vizepräs. RA.in Hon.-Prof.in Dr.in Mitglied des VfGH, Wien
94	<b>Gamper</b> Fabian Mag., Arbeiterkammer Wien
95	<b>Gattinger</b> Andreas Dr., Wirtschaftskammer OÖ
96	<b>Geiblinger</b> , LL.M Michael Mag. Dr., Arbeiterkammer OÖ
97	<b>Glaser</b> Siegfried KD Mag. Dr., LAK OÖ
98	<b>Glatz</b> Susanne Mag.a, Styria Media Group AG, Graz
99	<b>Gleich</b> Heimo Mag., Landarbeiterkammer NÖ
100	<b>Gleißner</b> Rolf Mag. Dr., Wirtschaftskammer Österreich
101	<b>Gogola</b> Michael Mag., GPA-djp
102	<b>Gotthardt</b> Eva-Sabrina Mag.a, BMAW
103	<b>Graf-Schimek</b> , LL.M. Caroline Mag.a Dr.in, Österreichische Gesundheitskasse
104	<b>Grasser</b> Priska AL-Stv.in Dr.in, Med. Universität Innsbruck
105	<b>Gratz</b> Anna-Maria Mag.a, Arbeiterkammer Vbg
106	<b>Greifeneder</b> Martin Prof. Dr., Landesgericht Wels
107	<b>Greiner</b> , LL.M. Conrad, Universität Klagenfurt
108	<b>Grillberger</b> Konrad em o.Univ.-Prof. Dr., Universität Salzburg
109	<b>Gritz</b> Josef BRV, Vorsitzender d. Konzernvertretung Metal Engineering Division
110	<b>Gritz</b> Josef BRV., Arbeiterkammer Stmk
111	<b>Grobovschek</b> , LL.M. Maxim Dr., RAe Kanzlei Salzburg
112	<b>Gruber</b> Andrea-Jana Mag.a Rechtsschutzsekr., GPA-DJP Reg. Wien
113	<b>Gruber</b> Johannes Mag., Arbeiterkammer Stmk
114	<b>Gruber</b> , MBA, LL.M. Martin MMag., Brau Union, Linz
115	<b>Gruia</b> Evelyn Mag.a, voestalpine AG
116	<b>Grundei</b> Andreas RA Dr., RA-Kanzlei, Wien
117	<b>Gschwentner</b> Otto Mag., Arbeiterkammer Tirol
118	<b>Habe</b> Vera Mag.a, Arbeiterkammer Wien
119	<b>Hacker</b> Bernhard AL Dr., AUVA Wien
120	<b>Hager</b> Michelle Mag.a., Arbeiterkammer Vorarlberg
121	<b>Hahnekamp-Propst</b> Claudia Mag.a, Linde Verlag
122	<b>Haibach</b> Peter LS Mag., Gewerkschaft vida, Salzburg
123	<b>Haiden-Kapfenberger</b> Martin Mag., Arbeiterkammer Wien
124	<b>Haider</b> Bettina Mag.a, Deloitte Steyr
125	<b>Haider</b> Michael RA Mag. Dr., RAe Freimüller/Obereder/Pilz, Wien
126	<b>Hannl</b> Christian Mag., Energie AG Oberösterreich
127	<b>Hargassner</b> Richard Hofrat Dr., OGH
128	<b>Harrer</b> Manfred RA Dr., RA-Kanzlei Linz
129	<b>Haumann</b> Svenia Mag.a., KAGes Graz
130	<b>Hauser</b> Robert Gewerkschaft PRO-GE, Wien
131	<b>Havas</b> Stefanie MMag.a, Land Salzburg
132	<b>Heigel</b> Karl Mag., Arbeiterkammer NÖ

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

133	<b>Heindl</b> , LL.M., LL.B. Julia, Universität Wien
134	<b>Heinrich</b> Roland RA Dr., RAe SCWP
135	<b>Hengl</b> Laura RA.in Mag.a, RAe Teicht Jöchel, Wien
136	<b>Henhofer</b> Klaus Senatspräsident iR Dr., OLG Linz
137	<b>Herburger</b> Lisa Mag.a, Gleichbehandlungsanwaltschaft
138	<b>Herler</b> Julia Mag.a Dr.in, SOS-Kinderdorf Wien
139	<b>Herzog</b> Wolfgang Mag., KAGes, Graz
140	<b>Hilber</b> , LL.B. Kristina Mag.a. Dr.in, voestalpine AG
141	<b>Hinteregger</b> Felicitas Mag.a, Weisenheimer Legal, Wien
142	<b>Hippold</b> Manfred BRV, voestalpine Stahl GmbH
143	<b>Hirsch</b> Anna Maria Mag.a, NÖ LLWK
144	<b>Hirth</b> Michael RA Mag., RAe Leitner & Hirth, Graz
145	<b>Höfer</b> Adrian RAA Mag., Gahleitner Rechtsanwältin GmbH, Wien
146	<b>Hofer-Stöttner</b> Angelika Mag.a, OÖ Gesundheitsholding GmbH
147	<b>Höllinger</b> Denise Mag.a, ARSO JKU Linz
148	<b>Holzer</b> Alexandra Mag.a Dr.in, Arbeiterkammer OÖ
149	<b>Holzinger</b> Martin LZS Mag., Rechtsabteilung GÖD Wien
150	<b>Hopf</b> Herbert Senatspräsident des OGH i.R. Dr., Wien
151	<b>Hruska-Frank</b> Direktorin Silvia Mag.a, Arbeiterkammer Wien
152	<b>Huber</b> , LL.M.Gerhard RA Dr., RAe Huber & Dietrich, Linz
153	<b>Hußmann</b> Frank Mag., Arbeiterkammer Wien
154	<b>Hutterer</b> Brigitte Dr.in, Arbeiterkammer Vorarlberg
155	<b>Hutterer</b> , LL.M. Alois RA Mag., RAe Denkmair, Hutterer .., Linz
156	<b>Jäger</b> Barbara Senatspräsidentin Dr.in, OLG Linz
157	<b>Jäger</b> Raphael Mag., Arbeiterkammer Salzburg
158	<b>Jehle</b> , BSc Michael Mag., Universität Innsbruck
159	<b>Jelev</b> , LL.B Julien Mag., GPA Wien
160	<b>Jobst</b> , LL.M. Lisa-Maria RA.in, KPMG Law
161	<b>Jöchel-Hengl</b> Magdalena RA.in Mag.a, RAe Teicht Jöchel, Wien
162	<b>Jöchtl</b> Stefan Mag., Rechtsabteilung GÖD Wien
163	<b>Jollet</b> Marcel, LexisNexis Verlag ARD Orac & Co KG
164	<b>Julcher</b> Angela Hon.-Prof.in HR.in Dr.in, VwGH
165	<b>Jungwirth</b> Branco RA Mag., RA-Kanzlei Wien
166	<b>Kager</b> Ines Mag.a, Wirtschaftsuniversität Wien
167	<b>Kain</b> , LL.M. Dr.in Felicia Wirtschaftsuniversität Wien
168	<b>Kaiselgruber</b> Arno Mag., OÖ Gesundheitsholding GmbH
169	<b>Kaiser</b> , LL.M. Isabelle, PVA Wien
170	<b>Kallab</b> Thomas Mag., Arbeiterkammer Wien
171	<b>Kalod</b> Mario Mag., ÖGB younion
172	<b>Kaluza</b> Peter Dr., Landwirtschaftskammer Österreich
173	<b>Kammler</b> Herwig Mag., Kammler & Koll Rechtsanwälte OG
174	<b>Kamraner</b> Bruno, Arbeiterkammer OÖ
175	<b>Kamrat</b> Martin Dr., Arbeiterkammer OÖ
176	<b>Kappel</b> Susanne RA.in Mag.a Dr.in, RA-Kanzlei Gahleitner

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

177	<b>Kapuy</b> Klaus Dir. Dr., PVA Wien
178	<b>Kaszanits</b> Harald Mag.,
179	<b>Kern</b> , BA Daniel, ÖGB Verlag Wien GmbH
180	<b>Kickl</b> Andreas Dr., Arbeiterkammer Vbg
181	<b>Kieslinger</b> Dieter RA Mag., RA-Kanzlei Wien
182	<b>Kietaibl</b> Christoph Univ-Prof. Dr., Universität Klagenfurt
183	<b>Kinner</b> Wolfgang RA Dr., Kinner Korenjak LAW, Wien
184	<b>Kirchberger</b> Klaus Mag., Arbeiterkammer OÖ
185	<b>Kircher</b> Martin Dir.-Stv. Dr., Versorgungsanstalt d. österr. Notariates
186	<b>Kisling</b> Franz, vda Fachbereich Eisenbahn
187	<b>Klein</b> Christoph Hon.-Prof. Dir. Dr., Arbeiterkammer Wien
188	<b>Klinger</b> , MBL Gerhard Mag., Arbeiterkammer Steyr
189	<b>Klotz</b> Christian Dr., Wirtschaftskammer Vbg
190	<b>Kneidinger</b> Lukas, voestalpine Personal Services GmbH
191	<b>Koch</b> Anja Stud.-Ass.in, Universität Salzburg
192	<b>Kochanowski</b> , LL.M. Berit RA.in Dr.in, Rechtsanwältin/Mediatorin Graz
193	<b>Kocher</b> Christa Mag.a, Wirtschaftskammer NÖ
194	<b>Köck</b> , LL.M Stefan RA Hon.-Prof. Dr., Greindl & Köck Rechtsanwälte GmbH
195	<b>Kofler</b> Wolfgang RA Mag., Kanzlei JURIDICOM, Klagenfurt
196	<b>Kojic</b> Mile Mag., Universität Innsbruck
197	<b>Kollau</b> Christian Mag., Universität Graz
198	<b>König</b> Katharina Mag.a, ÖBB-BCC GmbH
199	<b>Körner</b> Josef Mag., ÖBB-BCC GmbH, Linz
200	<b>Korntner</b> Heinz Verlagsleiter Mag., Manz Verlag Wien
201	<b>Kovaacs</b> Erika PD.in Dr.in, Wirtschaftsuniversität Wien
202	<b>Koxeder</b> David Mag. Dr., Arbeiterkammer Wien
203	<b>Kozak</b> Wolfgang Mag. Dr., Arbeiterkammer Wien
204	<b>Kraßnitzer</b> Iris Mag.a, Verlag des ÖGB GmbH
205	<b>Kraus</b> Ulrike Dr.in, Arbeiterkammer Tirol
206	<b>Krausbar</b> Tanja Mag.a, Arbeiterkammer OÖ
207	<b>Kreil</b> Linda Mag.a Dr.in, Engelbrecht Rechtsanwalts GmbH, Wien
208	<b>Kreiner</b> Verena RA.in Mag.a Dr.in, Gahleitner Rechtsanwältin GmbH, Wien
209	<b>Krendl</b> Alexander Mag., Arbeiterkammer Wien
210	<b>Krenn</b> Roman, Gew. Bau - Holz, Wien
211	<b>Kriechbaumer</b> Edwin Mag., Arbeiterkammer Stmk
212	<b>Krömer</b> Daniela Mag.a, CMS Reich-Rohrwig Hainz, Wien
213	<b>Kugler</b> Georg RAA Mag., RA-Kanzlei Dr. Kugler
214	<b>Kugler</b> Robert RA Dr., RA-Kanzlei Dr. Kugler
215	<b>Kuhn</b> Christoph U. RA Mag., RA-Kanzlei Wien
216	<b>Kühteubl</b> Stefan RA Dr., Schönherr Rechtsanwälte GmbH Wien
217	<b>Kupfner</b> Petra Mag.a, Arbeiterkammer Stmk
218	<b>Kuras</b> Gerhard Senatspräsident Dr., OGH
219	<b>Kuyen</b> Lin Prof.in Dr.in, Taiwan
220	<b>Laimer</b> , LL.M. Hans Georg RA Dr., ZFZ Zeiler Rechtsanwälte GmbH

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

221	<b>Lang</b> Katharina Mag.a, ÖGB younion
222	<b>Lanner</b> Martin RA Mag., Schindler RAe Wien
223	<b>Lechner</b> Franz GF Mag. Dr., SVD Büromanagement GmbH, Wien
224	<b>Lecker</b> Lukas Mag., Arbeiterkammer Stmk
225	<b>Lehmann</b> Claudia, Arbeiterkammer Wien
226	<b>Leitner</b> Michael RA Dr., RA-Kanzlei Wien
227	<b>Lemmerer</b> Ursula Mag.a, Wirtschaftskammer Sbg
228	<b>Lenglinger</b> Magdalena Mag.a, Universität Wien
229	<b>Lexer</b> Michaela, BDO Austria Holding GmbH, Stmk
230	<b>Lintner</b> Carina Mag.a, Arbeiterkammer Kärnten
231	<b>Lobner</b> Christian, Dr. Richard Linien GmbH & Co KG
232	<b>Löscher</b> Markus RA Mag., Gerlach Löscher / Littler, Wien
233	<b>Ludvik</b> , BSc Christoph RA Mag. Dr., Herbst Kinsky RAe, Wien
234	<b>Lugmayr</b> Katharina Mag.a, LAK OÖ
235	<b>Lukanec</b> , LL.M. Horst RA Mag., RAe BINDER GRÖSSWANG
236	<b>Lurf</b> Laura Mag.a, BMAW
237	<b>Maier</b> Christian Dr., Arbeiterkammer Vorarlberg
238	<b>Mair</b> Andreas PD Assoz. Prof. Dr., Universität Innsbruck
239	<b>Mairhofer</b> Sebastian RA Dr., RAe Mairhofer Gradl, Linz
240	<b>Majoros</b> Thomas RA Dr., RA-Kanzlei Wien
241	<b>Marhold</b> Franz em RA o.Univ.-Prof. Dr., Wirtschaftsuniversität Wien
242	<b>Marhold-Weinmeier</b> Edith Dr.in, ASG Wien
243	<b>Marl</b> , LL.M. Jürgen, ÖBB-Business Competence Center GmbH
244	<b>Marx</b> Christina Mag.a, Wirtschaftskammer Österreich
245	<b>Mathy</b> Thomas Mag. Dr., Universität Innsbruck
246	<b>Mayr</b> Klaus Dr., Arbeiterkammer OÖ
247	<b>Mayr</b> Manuel RA MMag., DORDA Rechtsanwälte, Wien
248	<b>Mayrdorfer</b> David, Wirtschaftskammer OÖ
249	<b>Mayrhofer</b> Alexander Mag., Amt der OÖ Landesregierung
250	<b>Meissnitzer-Faure</b> Martin MMag. Dr., Sozialministerium
251	<b>Melischnig</b> Silvia Mag.a Rechtsabteilung, Universität Klagenfurt
252	<b>Melzer</b> Nora ao. Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in, Universität Graz
253	<b>Merten</b> Daniel Mag., Wirtschaftskammer OÖ
254	<b>Mertinz</b> Anna Dr.in, RAe KWR, Wien
255	<b>Metesch</b> Thomas Mag., Gewerkschaft vida
256	<b>Metz</b> , LL.M. Simone RA.in Dr.in, METZ-LAW, Wien
257	<b>Mild</b> Lisa Mag.a, Energie Steiermark AG
258	<b>Mildner</b> Thomas RA MMag. Dr., RA-Kanzlei, Innsbruck
259	<b>Minderock</b> , LL.M. Reinhard Mag., Johannes Kepler Universität Linz
260	<b>Minixhofer</b> Reinhard Dir. Mag., AUVA LSt-Wien
261	<b>Mißbichler</b> Magdalena Mag.a, Universität Salzburg
262	<b>Moisi</b> Maximilian Mag., RAe Laback Law Wien
263	<b>Moosmann</b> Paul RAA Mag., Gerlach Löscher / Littler, Wien
264	<b>Morgenstern</b> Judith RA.in Mag.a, MOSA Rechtsanwälte

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

265	<b>Morscher</b> , LL.M. Manuela, Arbeiterkammer Vorarlberg
266	<b>Mosler</b> Rudolf Präsident Univ.-Prof. Dr., Universität Salzburg
267	<b>Müller</b> Martin Mag., Österreichischer Gewerkschaftsbund
268	<b>Müller</b> Rudolf SP iR, Mitglied des VfGH iR., Hon.-Prof. Dr. Dr. h.c., Universität Salzburg
269	<b>Müllner</b> Margit Mag.a, KPMG alpentreuhand Linz
270	<b>Murr</b> Robert MMag., Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
271	<b>Muuss</b> , LL.M. Sophie, RA.in Mag.a, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP
272	<b>Naderhirn</b> Johanna Ass.-Prof.in Mag.a Dr.in, ARSO Universität Linz
273	<b>Neubauer</b> Walter Gruppenleiter Mag., BMAW
274	<b>Neubauer</b> , LL.M. Julia, ÖBB-Business Competence Center GmbH
275	<b>Neumann</b> Thomas Dir. Dr., BDO Austria GmbH, Wien
276	<b>Neumayer-Stickler</b> Claudia Mag.a, Österreichischer Gewerkschaftsbund
277	<b>Neumayr</b> Matthias VP d. OGH Univ.-Prof. Dr., OGH + Uni Salzburg
278	<b>Niederstrasser</b> Nina Mag.a, Körber-Risak Rechtsanwalts GmbH
279	<b>Niksova</b> Diana MMag.a Dr.in, Universität Salzburg
280	<b>Nimführ</b> Gerald AL Mag. Dr., GÖD Wien
281	<b>Nowak</b> Helmut Mag., Arbeiterkammer OÖ
282	<b>Obergruber</b> Jörg Mag., Arbeiterkammer Stmk
283	<b>Oberhofer</b> , LL.M. Barbara RA.in Dr.in, RA-Kanzlei BAOB Wien
284	<b>Obrecht</b> Sascha Mag., Universität Wien
285	<b>Obwaller</b> Sarah Mag.a, Universität Innsbruck
286	<b>Ondrejka</b> , LL.M., LL.B. Philipp, Universität Wien
287	<b>Österreicher</b> Ulrike Mag.a, Landwirtschaftskammer Österreich
288	<b>Pacher</b> Michael Mag., Raiffeisenverband Stmk
289	<b>Pacic</b> Harun PD Dr., Fachhochschule des BFI Wien und Universität Wien
290	<b>Palle</b> , BSc LL.M. LL.B. Helena, Universität Wien
291	<b>Pallwein-Prettner</b> Angelika RA.in Dr.in, BINDER GRÖSSWANG RAe
292	<b>Panhözl</b> Wolfgang Mag., Arbeiterkammer Wien
293	<b>Parshad</b> Gloria Mag.a, Universität Salzburg
294	<b>Peischl</b> Stefan, Arbeiterkammer OÖ
295	<b>Perencevic</b> , MSc Christina Mag.a, Gemeinn. Oberndorfer Krankenhausbetriebsg.
296	<b>Petrofsky</b> , LL.M. Carina, ÖBB-Business Competence Center GmbH
297	<b>Pfalz</b> Thomas Mag. Dr., Universität Klagenfurt
298	<b>Pfeil</b> Walter J. Univ.-Prof. iR Dr., Universität Salzburg
299	<b>Pfleger</b> Timon Mag., Arbeiterkammer Wien
300	<b>Pflug</b> Johannes Dr., Wirtschaftskammer Wien
301	<b>Piffel-Pavelec</b> Susanne MRin Dr.in, Sozialministerium
302	<b>Pink</b> Sarah Mag.a, ÖBB-BCC GmbH
303	<b>Pleterski</b> Daniela Mag.a., KAGes Graz
304	<b>Pobenberger</b> Karl Mag. Dr., ÖBB-BCC GmbH
305	<b>Pöcheim</b> Bernadette Mag.a, Arbeiterkammer Stmk
306	<b>Popovits</b> , LL.M. Mario, Arbeiterkammer Bgld
307	<b>Popp</b> Armin RAA Mag., Gerlach Löscher / Littler, Wien
308	<b>Posch</b> Denise Mag.a, ARSO JKU Linz

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

309	<b>Potz</b> Andrea Mag.a Dr.in, RAe CMS Reich-Rohrwig Hainz, Wien
310	<b>Prager</b> Ewald Mag., ÖBB-Business Competence Center GmbH
311	<b>Prager</b> Konstantin Mag., Arbeiterkammer NÖ
312	<b>Preiss</b> Joachim Klubdirektor Mag., SPÖ-Parlamentsklub
313	<b>Probst</b> Josef GD aD Dr., Linz
314	<b>Propst</b> Stephanie Mag.a, Industriellenvereinigung
315	<b>Puhr</b> Patricia Mag.a, AUVA Wien
316	<b>Pusch</b> Karin Mag.a, Schönherr Rechtsanwälte GmbH Wien
317	<b>Radner</b> Thomas Dr., Arbeiterkammer Tirol
318	<b>Rameseder</b> Judith Dr.in, BABE Linz
319	<b>Rath</b> , LL.M. Sarah Mag.a, Wirtschaftsuniversität Wien
320	<b>Rauscher-Kalod</b> Doris Mag.a, Arbeiterkammer NÖ
321	<b>Rechberger</b> Katharina Mag.a, Wirtschaftskammer OÖ
322	<b>Redl</b> Nadine Mag.a, PRO-GE OÖ
323	<b>Reihs</b> Martin RA Mag., RA-Kanzlei Wien
324	<b>Reissner</b> Gert-Peter Univ.-Prof. Dr., Universität Graz
325	<b>Resch</b> Andreas, ÖGB/GPF, Wien
326	<b>Resch</b> Reinhard Univ.-Prof. Dr., Universität Linz
327	<b>Riesenhuber</b> Karl Univ.-Prof. Dr., Uni Bochum
328	<b>Ristic</b> Ivana RA.in Mag.a, Schindler RAe Wien
329	<b>Ritzberger-Moser</b> Anna Dr.in, BMAW
330	<b>Rosenmayr-Khoshideh</b> Martina Dir.in Dr.in, SVS Wien
331	<b>Rothfischer</b> Lynn Mag.a, Arbeiterkammer Wien
332	<b>Rupp</b> Anna RA.in Mag.a., RAe SCWP
333	<b>Rupprecht</b> Claudia Mag.a Dr.in, Energie Steiermark AG
334	<b>Russbacher</b> Gerald MMag. Dr., younion LG Sbg
335	<b>Rußegger</b> Hannah Mag.a, Dissertantin Universität Salzburg
336	<b>Sabara</b> Bettina Mag.a, LexisNexis
337	<b>Sacherer</b> , LL.M. Remo Dr., MOSA Rechtsanwälte Wien
338	<b>Sammer</b> Brigitte RA.in Mag.a, Gerlach Löscher / Littler Wien
339	<b>Samsinger</b> Katharina Mag.a, Arbeiterkammer NÖ
340	<b>Sand</b> Hans-Jörg Ing, Sandvik Mining and Construction, Zeltweg
341	<b>Santin</b> , BA Mag.a Lisa, ÖBB-Business Competence Center GmbH
342	<b>Schabas</b> Alexander Mag., GÖD
343	<b>Schachner</b> Michael Mag., LexisNexis Verlag ARD Orac & Co KG
344	<b>Schaffer</b> Mario Mag., KS KIECHL SCHAFFER RAe, Wien
345	<b>Schalek</b> Kurt, Arbeiterkammer Wien
346	<b>Schaller</b> Hans-Karl KBRV, voestalpine Stahl GmbH
347	<b>Schapler</b> Markus Mag. Rechtsschutzsekr., GPA-djp
348	<b>Scharinger</b> Lukas AL Mag., LAK OÖ
349	<b>Schaunitzer</b> Gabriela Mag.a, Med. Universität Graz
350	<b>Schaup</b> Fabian Generalsekr. Mag. Dr., Österr. Landarbeiterkammertag
351	<b>Schedle</b> Maria RA Mag.a, Engelbrecht Rechtsanwalts GmbH, Wien
352	<b>Scheiblauer</b> , MLS Albert Gew. Bau - Holz, Wien

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

353	<b>Scheiblmaier</b> Robert Mag., Arbeiterkammer Salzburg
354	<b>Scheuch</b> Johann Dir.-Stv. Dr., Arbeiterkammer Stmk
355	<b>Schima</b> , M.B.L.-HSG, LL.M. Georg Hon.-Prof. RA Dr., RAe Schima Mayer Starlinger, Wien
356	<b>Schindler</b> René Dr.
357	<b>Schlachter</b> Monika Prof.in Dr.in Dres. h.c., Universität Trier
358	<b>Schlitzer</b> Andreas Mag., Gew. PRO-GE
359	<b>Schmidt</b> Thomas Mag., Arbeiterkammer Stmk
360	<b>Schmied</b> Elisabeth Mag.a, Wirtschaftskammer Österreich
361	<b>Schmitt</b> Andreas BRV, Nematik Linz GmbH
362	<b>Schnabl</b> Helene Mag.a, Körber-Risak Rechtsanwalts GmbH
363	<b>Schneeberger</b> Marcus Ang. BR, voestalpine Stahl GmbH, Linz
364	<b>Schnittler</b> Christina Dr.in Proj.-Ass.in, Universität Wien
365	<b>Schoiber-Ceconi</b> Claudia Dr.in, Kanzleien Ceconi / Schoiber-Ceconi, Salzburg
366	<b>Schöffmann</b> Peter Clemens Mag., Wirtschaftsuniversität Wien
367	<b>Schrammel</b> Rupert RA Mag., KORN Rechtsanwälte OG
368	<b>Schrammel</b> Walter em o.Univ.-Prof. Dr., Universität Wien
369	<b>Schrattbauer</b> Birgit MMag.a Dr.in, Universität Salzburg
370	<b>Schrittwieser</b> Bettina Mag.a, Arbeiterkammer Stmk
371	<b>Schrittwieser</b> Bianca Mag.a, Arbeiterkammer Wien
372	<b>Schulyok</b> Margarita RA.in Dr.in, RAe Freimüller/Obereder/Pilz Wien
373	<b>Schulz</b> Brigitte Mag.a, Gew. Bau - Holz, Wien
374	<b>Schwaighofer</b> Johannes Mag., Landarbeiterkammer Tirol
375	<b>Schweiger</b> Christian Mag., Arbeiterkammer Stmk
376	<b>Schwertner</b> Sophie Mag.a, Universität Wien
377	<b>Seidl</b> , LL.M, BSc. Philipp, Gewerkschaft vida
378	<b>Senk</b> Jasmine RA.in Mag.a Dr.in RA-Kanzlei Elf Gund Abel-Frischenschlager, Linz
379	<b>Seyringer-Rasch</b> Irene Mag.a, SVA d. Selbständ., Wien
380	<b>Silberbauer</b> Kristina Mag.a, SILBERBAUER Rechtsanwaltskanzlei, Wien
381	<b>Sittinger</b> , MBA Günther Mag., Rechnungshof
382	<b>Skof</b> Johanna Mag.a, Landwirtschaftskammer Kärnten
383	<b>Sollak</b> Alexander Vorsitzender Personalv. Mag., A1 Telekom Austria Group
384	<b>Sommer</b> Gottfried W. ÖGB Sekretär, FSG/ÖGB
385	<b>Sonner</b> Katja Mag.a, Verlag Österreich
386	<b>Sonnweber</b> , BSc Tobias Mag., Industriellenvereinigung
387	<b>Soucek</b> Martin Mag., Arbeiterkammer Tirol
388	<b>Souhrada</b> Josef Dr.
389	<b>Spehar</b> Daniela Mag.a, PVA Wien
390	<b>Springer</b> Mag.a Veronika, Gleichbehandlungsanwaltschaft OÖ
391	<b>Springer</b> Philipp Mag. Dr., Wien
392	<b>Sprinzl</b> , LL.M., B.Sc. Benedikt RA Mag., Freshfields Bruckhaus Deringer LLP
393	<b>Staber</b> Michael Dr., ÖBB-BCC GmbH, Villach
394	<b>Stachel</b> Bernhard Mag., Gesundheit Innergebirg GmbH
395	<b>Stadler</b> Manuela Mag.a Dr.in, OÖ Gesundheitsholding GmbH
396	<b>Stadler</b> , LL.M. Clemens Mag., PVA Wien

## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

397	<b>Stampf</b> Ronald, Arbeiterkammer NÖ
398	<b>Stärker</b> Lukas KAD Doz. Dr., Österr. Ärztekammer Wien
399	<b>Stechel</b> Bernhard AL Mag., Tauernklinikum, Zell am See
400	<b>Steger</b> Anna Mag.a, Tauernklinikum, Zell am See
401	<b>Stegmüller</b> Thomas Mag., Wirtschaftskammer Österreich
402	<b>Steier</b> Robert Mag., Gewerkschaft vida
403	<b>Steiger</b> Helmut Mag., Arbeiterkammer Bgld
404	<b>Steindl</b> Thomas Stv.-Vors. Personalvertr. Ing., A1 Telekom Austria Group
405	<b>Steiner</b> Marlene Mag.a, ÖBB-BCC GmbH, Linz
406	<b>Steiner</b> Michael Mag., Universität Innsbruck
407	<b>Steurer</b> Bettina, ARSO JKU Linz
408	<b>Stieber</b> Alexander Mag., Arbeiterkammer Stmk
409	<b>Stilling</b> Ines Mag.a, Arbeiterkammer Wien
410	<b>Stockreiter</b> Patrick, ÖGB-GPF Wien
411	<b>Straßegger</b> Bernhard Mag., Sozialministerium
412	<b>Streibel</b> Andreas MMag. Dr., PVA Wien
413	<b>Streithofer</b> Petra MMag.a, Arbeiterkammer Wien
414	<b>Stütz</b> , LL.M. Angelika, ÖBB-BCC GmbH
415	<b>Suitner</b> Eva Mag.a, RAe Burmann em. Wallnöfer Suitner Auer, Innsbruck
416	<b>Sundl</b> Bruno Mag., Arbeiterkammer Stmk
417	<b>Suntinger</b> Peterpaul RA Mag., RA-Kanzlei Klagenfurt
418	<b>Suppan</b> Philipp Mag., Arbeiterkammer Stmk
419	<b>Svarc</b> Andrea Mag.a, ÖBB-BCC GmbH
420	<b>Tamas</b> Cristina DI.in, Klagenfurt
421	<b>Thumfart</b> Nina Mag.a, Insolvenzschutzrecht, Arbeiterkammer OÖ
422	<b>Tinhofer</b> , LL.M. Andreas RA Dr., ZFZ Zeiler Rechtsanwälte GmbH
423	<b>Tischitz</b> Markus Mag., IFAR, Gamlitz
424	<b>Traudtner</b> Thomas, LexisNexis Verlag ARD Orac & Co KG
425	<b>Traupmann</b> Paula, Wirtschaftsuniversität Wien
426	<b>Trinko</b> Matthias Mag., Gewerkschaft PRO-GE Wien
427	<b>Trinko</b> Michael Mag., Österreichischer Gewerkschaftsbund
428	<b>Tröstl</b> Erich, Arbeiterkammer NÖ
429	<b>Trumler</b> Daniela Dr.in, Med. Universität Graz
430	<b>Üblagger</b> Armin KAD Mag., Landarbeiterkammer Sbg
431	<b>Uran</b> Katharina Mag.a, Arbeiterkammer Kärnten
432	<b>Vargha</b> Piroska RA.in Mag.a, RAe Lansky, Ganzger & Partner, Wien
433	<b>Velebit</b> Drago Mag., Arbeiterkammer OÖ
434	<b>Vinzenz</b> Verena Mag.a, Dr.in Universität Graz
435	<b>Vogl</b> , MBA Peter RA Mag., RAe Puttinger, Vogl & Partner, Ried i.I.
436	<b>Voglsperger</b> Iyabode Mag.a, AUVA Wien
437	<b>Völk</b> Verena Mag.a, PVA Wien
438	<b>Vorwahlner</b> , LL.M. Julia, RAe KWR, Wien
439	<b>Wagner</b> Holger Direktor Ass. jur., AUVA Wien
440	<b>Wagner</b> Stephan Richter Mag., BVwG



## 58. Tagung - TeilnehmerInnenliste

441	<b>Walder</b> Andreas Stv.-Vors. Dr., TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG
442	<b>Wallenta</b> Sahra Mag.a., RAe Burmann em. Wallnöfer Suitner Auer, Innsbruck
443	<b>Wallmannsberger</b> Herbert Mag., younion LG Sbg
444	<b>Wallner-Friedl</b> Nora Dr.in, OLG Linz
445	<b>Wallnöfer</b> , LL.M.Peter Dr., RAe Burmann em. Wallnöfer Suitner Auer, Innsbruck
446	<b>Wanek</b> , BSc LL.M.Thomas, Sozialministerium
447	<b>Warter</b> Johannes Mag. Dr., Universität Salzburg
448	<b>Wasinger</b> , LL.M. Elisabeth RA.in Mag.a, KPMG Law
449	<b>Wasserer</b> , LL.M. LL.M. Simone AL.in Dr.in, Med. Universität Innsbruck
450	<b>Wassner</b> Lisa Mag.a, Arbeiterkammer Stmk
451	<b>Weidmann-Kisser</b> Regina MMag.a, Rechnungshof
452	<b>Weigl</b> Silvia Dr.in, Wirtschaftskammer OÖ
453	<b>Weisgram</b> Martina Personalmanagerin, Universität Wien
454	<b>Weiß</b> Dieter Mag. Dr., Oberlandesgericht Linz
455	<b>Weißböck</b> Daniela Mag.a , PVA Wien
456	<b>Weißensteiner</b> Monika Mag.a, Arbeiterkammer Wien
457	<b>Wetsch</b> Katrin Mag.a Dr.in, Spar Österreich
458	<b>Widy</b> Günther Mag., Sozialministeriumservice
459	<b>Wiesinger</b> Christoph Dr., Wirtschaftskammer Österreich
460	<b>Wiesner</b> Ulrike Mag.a, Wirtschaftskammer Österreich
461	<b>Wild</b> Josef, ÖGB/GPF, Wien
462	<b>Windisch</b> Nicole Mag.a, Universität Graz
463	<b>Windischgraetz</b> Michaela, Univ.-Prof.in MMag.a Dr.in, Universität Wien
464	<b>Winkler</b> Michael Mag. Dr., Arbeiterkammer Wien
465	<b>Winter</b> Jens Dr., RAe CMS Reich-Rohrwig Hainz, Wien
466	<b>Withalm</b> Gregor Mag., ÖBB-BCC GmbH
467	<b>Withalm</b> , LL.M. Matthias Mag., ÖBB-Business Competence Center GmbH
468	<b>Wittmann</b> Peter Prokurist, facultas Verlag
469	<b>Wögerbauer</b> Harald Richter Dr., BVwG
470	<b>Wolf</b> Christoph RA Hon.-Prof. Mag. Dr., CMS Reich-Rohrwig Hainz, Wien
471	<b>Wolligger</b> Sandra Mag.a Dr.in, Wüstenrot Sbg
472	<b>Wurm</b> Gunnar Mag., Arbeiterkammer NÖ
473	<b>Yurdakul</b> Filiz Mag.a, Arbeiterkammer Wien
474	<b>Yurdakul</b> Filiz Mag.a, GPA
475	<b>Zauner</b> , MLS Leonhard Mag., Wirtschaftskammer OÖ
476	<b>Zaversky</b> Anna Mag.a, Universität Graz
477	<b>Zawodsky</b> Michael Mag., Wien
478	<b>Zentner</b> Marlene Mag.a, Arbeiterkammer OÖ
479	<b>Zierl</b> Mirjam Mag.a, Manz Verlag, Wien
480	<b>Zierler</b> Ulrike Mag.a. Dr.in, KAGes Graz
481	<b>Zisch</b> Kurt Dir. Mag., SVS Wien
482	<b>Zisler</b> Verena Mag.a Rechtsschutzsekr., GPA-djp
483	<b>Zöchling</b> , LL.M. Jakob RAA Mag., Gerlach Löscher / Littler, Wien