

Das erwartet Sie in der aktuellen Ausgabe:

Das neue Gehaltssystem des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben	1
Informationspflichten von Webseitenbetreibern bei Social-Media-Implementierungen	3
Neue EU-Schwellenwerte im Vergaberecht	4
P) Inside	4

Das neue Gehaltssystem des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

Für den Umstieg in das neue Gehaltssystem für Angestellte in Handelsbetrieben wurde den Unternehmen eine Übergangszeit bis 1.12.2021 gewährt. Aufgrund des mit der Umstellung verbundenen administrativen Aufwands sollte der Umstieg zeitgerecht geplant werden.

Die Ziele der bereits mit 1.12.2017 in Kraft getretenen Reform des Gehaltssystems im Handel waren neben der Reduktion der Gehaltstafeln insbesondere die Schaffung eines modernen Beschäftigungsgruppenschemas, mehr Rechtssicherheit bei der Einstufung und nicht zuletzt die Bekämpfung von Altersdiskriminierung durch Deckelung der Anrechnung von Vordienstzeiten.

Die acht Gehaltstafeln für zwei Gehaltsgebiete der Gehaltsordnung ALT wurden auf **eine Gehaltstabelle** reduziert, die nunmehr **österreichweit** für alle Handelsangestellten gilt. Statt bisher sechs gibt es nun acht Beschäftigungsgruppen (A bis H), die allgemeiner und abstrakter formuliert sind. Das Einstiegsgehalt wurde angehoben, im Gegenzug wurde die Einkommenskurve abgeflacht. So gibt es nur mehr fünf Gehaltsstufen (außer in den Beschäftigungsgruppen A und B), sodass innerhalb einer Beschäftigungsgruppe maximal vier Vorrückungen erfolgen (nach drei, sechs, neun und 12 Jahren). Zur leichteren Orientierung sind jeder Beschäftigungsgruppe anhand von sieben Arbeitswelten (*Einkauf, Verkauf & Vertrieb, kaufmännische & administrative Dienstleistungen,*

Marketing & Kommunikation, Logistik, technischer Dienst, IT) beispielhaft Referenzfunktionen (typische Tätigkeiten) zugeordnet. Letztlich ausschlaggebend für die Einstufung bleibt jedoch die jeweilige Beschreibung der Beschäftigungsgruppe. Die Abgrenzung erfolgt anhand der Kriterien *Selbständiges Arbeiten, Verantwortung, Befugnisse, soziale Fähigkeiten, Fach- und Sachkenntnisse sowie Qualifikationserfordernisse*.

Umstiegsstichtag: Keine schrittweise Umstellung

Beim Umstieg in das neue System gilt eine klare **Stichtagsregelung**: Die Umstellung hat für alle Arbeitnehmer eines Betriebes gemeinsam zum selben Stichtag zu erfolgen. Es kommt somit innerhalb eines Betriebes keinesfalls zu einer parallelen Führung zweier Gehaltssysteme, sondern bis zum Umstieg gelten auch für Neueintritte weiterhin die Regelungen der Gehaltsordnung ALT. In neu gegründeten Betrieben oder in solchen Betrieben, in denen der Kollektivvertrag Handel erstmals angewendet wird (z.B. aufgrund eines Kollektivvertragswechsels), sind die Arbeitnehmer bereits in das Gehaltssystem NEU einzustufen.

DEZEMBER 2019

Wollen Sie die P-News in Zukunft elektronisch erhalten?
Dann schicken Sie uns bitte eine E-Mail an P-News@preslmayr.at.

Ansonsten ist der Umstiegsstichtag, der zwingend ein Monatserster zu sein hat, per Betriebsvereinbarung festzulegen. Gibt es keinen Betriebsrat, kann das Unternehmen den Zeitpunkt selbst festlegen, jedoch sind die Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem geplanten Übertritt schriftlich zu informieren. Sodann sind die Arbeitnehmer (falls vorhanden unter Mitwirkung des Betriebsrates) in das Gehaltssystem NEU zu überführen und darüber spätestens vier Wochen vor dem Übertrittstichtag zu informieren.

Einstufung in die Gehaltsordnung NEU

Die Arbeitnehmer der bisherigen Beschäftigungsgruppen 1 bis 6 sind in das neue Beschäftigungsgruppenschema in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe A bis H zuzuordnen. Die Einstufung erfolgt dabei in das jeweils **nächst höhere kollektivvertragliche Mindestgehalt der entsprechenden Beschäftigungsgruppe**, wobei die Vordienstzeiten beim Umstieg nicht relevant sind – der Arbeitnehmer wird immer in das erste Jahr der neuen Stufe eingereiht. Diese Erhöhungen des Mindestgehalts können auf bestehende (nicht zweckgebundene) **Überzahlungen angerechnet** werden. Falls das kollektivvertragliche Mindestgehalt ALT höher sein sollte als das Mindestgehalt NEU der jeweiligen fünften Stufe, ist der Arbeitnehmer trotzdem in diese Gehaltsstufe einzustufen. Die Differenz zwischen dem Mindestgehalt NEU und dem Mindestgehalt ALT wird als Reformbetrag 1 ausgewiesen und jährlich wie die Kollektivvertragsgehälter erhöht (auf den bei Übertritten bis 1.11.2019 allenfalls zu zahlenden Reformbetrag 2 wird in dieser Darstellung nicht eingegangen). Dieser Reformbetrag 1 darf nicht auf Überzahlungen angerechnet und auch nicht zur Abgeltung von Mehr- und Überstunden, Prämien, Provisionen, Zulagen, Zuschlägen und Reiseaufwandsentschädigungen herangezogen werden. Reformbeträge sind für die Berechnung aller gehaltsabhängigen Ansprüche in die Bemessungsgrundlage miteinzubeziehen.

Bei der Einstufung NEU ist der laufende Vorrückungstichtag weiter anzuwenden, es kommt zu keiner Veränderung des individuellen Vorrückungstichtages. Fällt die Einstufung NEU mit einer Vorrückung zusammen, so ist zunächst die Vorrückung vorzunehmen und danach die Einstufung NEU. Die erste Vorrückung nach dem Übertrittstichtag

erfolgt im dritten Jahr mit jenem Monatsersten, der dem Vorrückungstichtagsmonat vor dem Übertritt in die Gehaltsordnung NEU entspricht.

Für die Einstufung NEU gilt ein **Benachteiligungsverbot**. Kein Arbeitnehmer darf aufgrund der Einstufung NEU und unterschiedlicher Auffassung darüber benachteiligt werden. Rechtsansprüche, die sich aufgrund der Neueinstufung in die Gehaltsordnung NEU zum Übertrittstichtag ergeben, **verfallen** (erst) mit Ablauf von drei Jahren.

Weitere Neuerungen

Das Gehaltssystem NEU enthält außerdem **neue Formvorschriften für All-In-Verträge**, die zukünftig eine genaue Aufschlüsselung des Gesamtgehalts zu enthalten haben. Anzugeben sind die Höhe des Grundgehalts für die Normalarbeitszeit, die Höhe der Pauschale und welche Entgeltbestandteile (insbesondere z.B. Überstunden an Sonn- und Feiertagen) damit abgegolten sind, ob allfällige Provisionen zur Abgeltung anderer und welcher Entgeltbestandteile herangezogen werden, andere Entgeltbestandteile wie z.B. zweckgebundene Zulagen und das Gesamtentgelt (ausgenommen bei Arbeitnehmern mit Provisionen). Die jährliche Deckungsrechnung ist zwingend vorzunehmen und im ersten Quartal des Folgejahres den Arbeitnehmern vorzulegen.

Neu geregelt wurde auch die **Anrechnung von Vordienstzeiten** bei Neueintritten. Hervorzuheben ist hierbei, dass Vordienstzeiten im Gehaltssystem NEU nur mehr im Ausmaß von höchstens sieben Jahren anzurechnen sind; es werden aber auch Zeiten im Rahmen eines Arbeiterverhältnisses zur Hälfte angerechnet. Elternkarenzurlaube bzw. Kinderbetreuungszeiten werden bei der Einstufung im Ausmaß von höchstens 24 Monaten angerechnet.

Fazit

Obwohl Unternehmen noch bis Dezember 2021 Zeit haben, sollte der Übertritt in das Gehaltssystem NEU zeitgerecht geplant werden. Jeder Arbeitnehmer muss einer neuen Beschäftigungsgruppe zugeordnet und neu eingereiht werden. Bei den neu auszustellenden Dienstzetteln sind insbesondere die Formvorschriften für All-In-Gehälter zu beachten. Auch die erforderliche Einbindung des Betriebsrates sollte eingeplant werden.



Mag. Eszter Tóth ist Rechtsanwaltsanwältin bei Preslmayr Rechtsanwälte und vorwiegend im Arbeitsrecht tätig.

E toth@preslmayr.at

Mag. Oliver Walther ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte und im Arbeitsrecht und Vergaberecht tätig.

E walther@preslmayr.at



Informationspflichten von Webseitenbetreibern bei Social-Media-Implementierungen

Mit seinem Urteil in der Rechtssache „FashionID“ (C-40/17 vom 29.7.2019) konkretisiert der Europäische Gerichtshof (EuGH) seine bisherige Rechtsprechung zur gemeinsamen Verantwortlichkeit von Webseitenbetreibern und Social-Media-Anbietern. Auch wenn der EuGH die Verantwortlichkeit auf tatsächlich zurechenbare und kontrollierbare Vorgänge einschränkt, begründet dies im Ergebnis auch Handlungspflichten des Webseitenbetreibers.

Implementieren Webseiten Inhalte von Social-Media-Diensten wie facebook, Twitter oder YouTube, so werden üblicherweise personenbezogene Daten der Webseitenbesucher von der Webseite an diese Dienste übermittelt. Im Falle des „Like-Buttons“ von facebook, der der EuGH-Entscheidung zugrunde lag, werden IP-Adresse, Browserinformationen und Informationen zum betroffenen Inhalt an facebook Irland übermittelt, und zwar unabhängig davon, ob der Webseitenbesucher Mitglied bei facebook ist und/oder den Button überhaupt anklickt. Ähnlich verhält es sich mit anderen in Webseiten eingebetteten Inhalten wie YouTube-Videos oder Twitter-Posts. Da der Webseitenbetreiber damit dem Dienst erst ermöglicht, die Daten des Besuchers zu verarbeiten, führe dies laut EuGH zu einer **gemeinsamen Verantwortlichkeit des Webseitenbetreibers und des Dienstes**.

Der EuGH beschränkt die gemeinsame Verantwortlichkeit des Webseitenbetreibers allerdings auf jene Verarbeitungsvorgänge, bezüglich derer er tatsächlich über Zwecke und Mittel entscheidet, also in aller Regel **nur für die Erhebung und Weitergabe der personenbezogenen Daten**. Nicht seiner Verantwortlichkeit unterliegen daher vor- oder nachgelagerte Vorgänge, insbesondere die Datenverarbeitung beim Dienst selbst. Gleichzeitig lässt sich aus der Entscheidung des EuGH ableiten, dass die Verantwortlichkeit des Webseitenbetreibers und des Dienstes daher durchaus verschieden ausfallen kann; insbesondere können sich aus dem unterschiedlichen Grad der Verantwortlichkeit auch unterschiedliche Zuständigkeiten und ein unterschiedlicher Haftungsgrad ergeben.

Die Zuständigkeit des Webseitenbetreibers erstreckt sich somit primär auf die Informationspflichten nach Art 13 und 14 DSGVO, die zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten erfüllt werden müssen, sowie auf die Einholung einer allenfalls notwendigen Einwilligung des Webseitenbesuchers. Letztere ist etwa bei der Verwendung von Cookies erforderlich (§ 96 Abs 3 TKG 2003). Hinsichtlich anderer Daten kämen auch

berechtigte Interessen (Art 6 Abs 1 lit f) DSGVO) zur Rechtfertigung der Datenverarbeitung in Betracht, die dann aber sowohl auf Seiten des Webseitenbetreibers als auch des Dienstes bestehen müssen.

Bezüglich eines eingebetteten Social-Media-Inhaltes können sich die Informationspflichten des Webseitenbetreibers nur auf die Erhebung und Übermittlung der Daten erstrecken, zumal er nur dahingehend über die Zwecke und Mittel entscheidet. Der Webseitenbetreiber hat den Besucher daher zumindest darüber zu informieren, **unter welchen Umständen** (also bspw. stets oder nur dann, wenn der Besucher bei diesem Dienst eingeloggt ist) **welche Daten an welchen Social-Media-Dienst zu welchem Zweck** übermittelt werden und allenfalls welche geeigneten Garantien bei einer Übermittlung in ein Drittland vorliegen. Ergänzend sollte – zusammen mit dem Hinweis, dass die weitere Datenverarbeitung durch den Dienst nicht bekannt und beeinflussbar ist – auf die Datenschutzerklärung des jeweiligen Social-Media-Dienstes verlinkt werden. Im Sinne der Grundsätze der DSGVO sollten überdies **möglichst datenschutzfreundliche Grundeinstellungen** getroffen und Daten nur dann übermittelt werden, wenn der betreffende Inhalt vom Besucher auch tatsächlich aufgerufen und dadurch „aktiviert“ wird oder wenn eine Einwilligung zur generellen Aktivierung von Social-Media-Inhalten und damit zur diesbezüglichen Datenerhebung und -übermittlung eingeholt wurde.



Mag. Christian Kern ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte und unter anderem auf Datenschutzrecht, Zivilrecht und Vertragsrecht spezialisiert.

E kern@preslmayr.at

Neue EU-Schwellenwerte im Vergaberecht

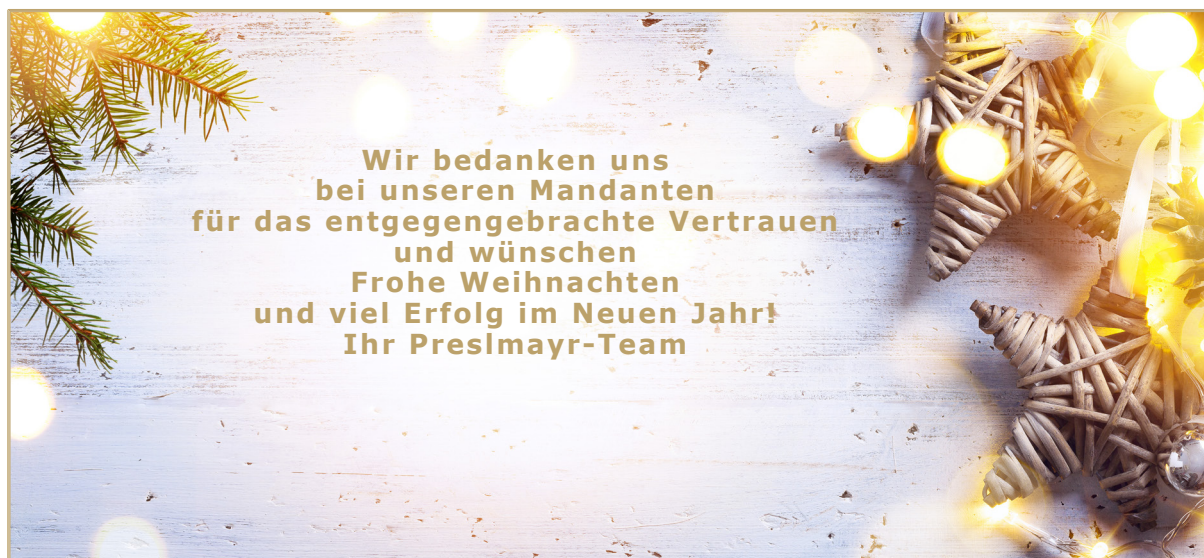
Mit 1.1.2020 werden neue EU-Schwellenwerte für Vergabeverfahren in Kraft treten, die dann für die Jahre 2020 und 2021 gelten. Die Veröffentlichung der entsprechenden Verordnungen im Amtsblatt der Europäischen Union ist bereits am 30.10.2019 erfolgt. Derzeit noch ausständig ist die Kundmachung der neuen Schwellenwerte im Bundesgesetzblatt, diese sollte allerdings noch im Lauf des heurigen Jahres erfolgen.

Geändert werden allerdings nur die für die Abgrenzung zwischen Ober- und Unterschwellenbereich relevanten EU-Schwellenwerte. Die nationale österreichische Schwellenwertverordnung 2018 (BGBl II Nr. 211/2018) bleibt hingegen bis 31.12.2020 unverändert in Kraft, direkte Vergaben von Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträgen sind daher weiterhin bis zu einem Auftragswert von EUR 100.000,00 (exkl. USt.) möglich.

Bemerkenswert ist, dass die EU-Schwellenwerte im Gegensatz zu den Anpassungen der letzten Jahre nicht erhöht, sondern vielmehr leicht gesenkt werden:

	<i>Schwellenwerte derzeit</i>	<i>Schwellenwerte ab 1.1.2020</i>
<i>Bauaufträge</i>	EUR 5.548.000	EUR 5.350.000
<i>Konzessionen</i>	EUR 5.548.000	EUR 5.350.000
<i>Dienst- und Lieferaufträge zentraler öffentlicher Auftraggeber</i>	EUR 144.000	EUR 139.000
<i>Dienst- und Lieferaufträge sonstiger öffentlicher Auftraggeber</i>	EUR 221.000	EUR 214.000
<i>Dienst- und Lieferaufträge von Sektorenauftraggebern</i>	EUR 443.000	EUR 428.000
<i>Dienst- und Lieferaufträge im Verteidigungsbereich</i>	EUR 443.000	EUR 428.000

Für weitere Informationen: blecha@preslmayr.at



Preslmayr Rechtsanwälte OG
 Universitätsring 12, A-1010 Wien
 Tel: (+431) 533 16 95
office@preslmayr.at www.preslmayr.at
 FN 9795f, HG Wien
 UID: ATU10504104

Information zum Datenschutz:

Preslmayr Rechtsanwälte OG als Verantwortlicher verarbeitet Ihre Kontaktdaten aufgrund Ihrer Einwilligung oder aufgrund berechtigter Interessen (Geschäftskontakt) zur Zusendung der P) News. Dazu werden Ihre Daten an einen Versanddienstleister (z.B. Post) weitergegeben. Diese Verarbeitung erfolgt bis zum Widerruf Ihrer Einwilligung bzw. so lange das berechnete Interesse vorliegt.

Sie haben jederzeit das Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung Ihrer Daten zur Direktwerbung, das Recht auf Widerruf Ihrer Einwilligung für die Zukunft, das Recht auf Auskunft, welche personenbezogenen Daten wir von Ihnen verarbeiten, auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung und auf Datenübertragbarkeit sowie auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (in Österreich: Datenschutzbehörde). Einen allfälligen Widerruf Ihrer Einwilligung, Widerspruch oder sonstige Anfragen zu Ihren Rechten richten Sie bitte an datenschutz@preslmayr.at oder per Post an die oben genannte Anschrift. Bitte beachten Sie auch unsere Datenschutzerklärung unter <http://www.preslmayr.at/de/datenschutzerklaerung.html>.