

Das erwartet Sie in der aktuellen Ausgabe:

EuGH: Und wieder die Vorratsdatenspeicherung	1
Datenschutz neu im Arbeitsrecht.....	2
Neue Haftungsrisiken am Bau - ein Stolperstein für Unternehmer und Häuslbauer	3
Die neue Wiedereingliederungsteilzeit	4
P) Inside	4

EuGH: Und wieder die Vorratsdatenspeicherung

Im vergangenen Dezember hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) erneut mit der Speicherung von Verkehrs- und Standortdaten aller Nutzer elektronischer Kommunikation auf Vorrat auseinandergesetzt: Eine nationale Regelung, die eine solche für Zwecke der Bekämpfung von Straftaten allgemein und unterschiedslos vorsieht, ist demnach unzulässig.

Insbesondere nach dem Aus der Richtlinie 2006/24/EG über die Vorratsdatenspeicherung im April 2014 wenig überraschend hielt der EuGH fest, dass die Speicherung von Verkehrs- und Standortdaten auf Vorrat keinesfalls die Regel sein darf, sondern die Ausnahme darstellen muss. Denn aus der Gesamtheit dieser Daten können genaue Schlüsse auf das Privatleben der Betroffenen gezogen werden, auch wenn nicht der Inhalt einer Kommunikation gespeichert wird, so der EuGH. Anlass der Prüfung durch den Gerichtshof waren diesmal nationale Regelungen in Schweden und Großbritannien.

Einer nationalen Regelung, die zur Bekämpfung schwerer Straftaten vorbeugend die gezielte Speicherung solcher Daten auf Vorrat ermöglicht, stehe das EU-Recht jedoch dann nicht entgegen, wenn sie in Bezug auf die

relevanten Datenkategorien, die erfassten Kommunikationsmittel, die betroffenen Personen und die vorgesehene Speicherdauer auf das absolut Notwendigste beschränkt ist.

Eine ausnahmsweise zulässige Vorratsdatenspeicherung verpflichtet die entsprechenden Betreiber elektronischer Kommunikationsdienste aber auch, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz solcher Daten zu ergreifen. Eine nationale Regelung muss hiezu auch vorsehen, dass die Daten im Unionsgebiet zu speichern und nach Ablauf der Speicherdauer unwiderruflich zu vernichten sind.

Ob und wie auf Basis dieses Urteils eine Neuregelung der Vorratsdatenspeicherung in Österreich umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

**FEBRUAR
2017**

Datenschutz neu im Arbeitsrecht

Die Datenschutz-Grundverordnung erfasst auch die Verwendung von Arbeitnehmerdaten: Was ändert sich, was bleibt gleich?

Arbeitgeber müssen bei der Verwendung von personenbezogenen Daten viel beachten. Daran ändert auch die ab 25. Mai 2018 geltende Datenschutz-Grundverordnung der EU (kurz „DSGVO“) nichts. Die DSGVO enthält aber in Bezug auf Daten im Beschäftigungskontext zusätzlich eine sogenannte „Öffnungsklausel“. Diese ermöglicht es den nationalen Gesetzgebern, eigene Regeln bis 25. Mai 2018 zu erlassen. Erst mit Ablauf dieser Frist wird sich daher herausstellen, was sich in Bezug auf Arbeitnehmerdaten im Speziellen ändern wird.

Klar ist aber, dass für die Arbeitnehmerdatenverarbeitung auch die allgemeinen Grundsätze rechtmäßiger Datenverarbeitung gelten werden. Diese bleiben im Vergleich zur aktuellen Rechtslage im Wesentlichen unverändert. Personenbezogene Daten sind daher auch künftig insbesondere rechtmäßig, nach Treu und Glauben und transparent zu verarbeiten.

Ersetzt wird jedoch etwa die Meldung von Datenanwendungen beim behördlichen Datenverarbeitungsregister. Verantwortliche (bisher „Auftraggeber“), aber auch bloße Auftragsverarbeiter (bisher „Dienstleister“) müssen künftig stattdessen interne Verzeichnisse führen. Diese müssen auf Anfrage der Datenschutzbehörde zur Verfügung gestellt werden.

Beschäftigt ein Unternehmen weniger als 250 Mitarbeiter, besteht hingegen keine Pflicht, ein Verzeichnisse zu führen, es sei denn, dass die Datenverarbeitung ein Risiko für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen birgt, sie nicht nur gelegentlich erfolgt oder sensible bzw. strafrechtsbezogene Daten einschließt.

Verantwortliche müssen, sofern möglich, im Verzeichnisse künftig auch angeben, binnen welcher Fristen die jeweiligen Datenkategorien zu löschen sind. Die zulässige Speicherdauer hängt von der Art der Daten und dem konkreten Verwendungszweck ab und kann vor allem mit gesetzlichen Verjährungs-, Aufbewahrungs- oder sonstigen Fristen begründet werden. So verjähren Entgeltforderungen im Arbeitsrecht grundsätzlich nach drei Jahren. Die Frist zur Aufbewahrung von Geschäftsbüchern und Belegen beträgt sieben Jahre. Der Anspruch auf

Ausstellung eines Dienstzeugnisses verjährt hingegen erst nach Ablauf von 30 Jahren.

Auch wenn die systematische Erfassung solcher Löschfristen erst durch die DSGVO vorgeschrieben wird, gilt bereits jetzt der Grundsatz, dass Daten nur so lange aufbewahrt werden dürfen, wie dies für die Erreichung der Zwecke, für die sie ermittelt wurden, erforderlich ist. Es sollte daher die verpflichtende Erstellung interner Verzeichnisse zum Anlass genommen werden, die bisherige Löschraxis zu überprüfen. Dies setzt voraus, dass zunächst erhoben wird, zu welchen Zwecken entsprechende Datenkategorien überhaupt verarbeitet werden. Erst auf Basis dessen lassen sich die dazu passenden Löschfristen ermitteln.

Die DSGVO verlangt Arbeitgebern bei der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten somit mehr Eigenverantwortung ab. Die Zulässigkeit von Datenanwendungen, die auch sensible Daten enthalten, wird künftig nicht mehr wie bisher bereits vorab durch die Datenschutzbehörde überprüft. Zugleich erhöhen sich jedoch die Strafdrohungen für Verstöße auf bis zu 20 Millionen Euro oder 4% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs. Bis zur Anwendbarkeit der DSGVO empfiehlt es sich somit, die eigenen Datenverwendungen sorgfältig zu prüfen und Verzeichnisse zu erstellen.

DER AUTOR:



Dr. Franz Lippe, LL.M. ist Rechtsanwalt bei Preslmayr Rechtsanwälte und schwerpunktmäßig im Medienrecht und Datenschutzrecht tätig.

E lippe@preslmayr.at

(Februar 2017)

Neue Haftungsrisiken am Bau - ein Stolperstein für Unternehmer und Häuslbauer

Das neue Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz schafft zusätzliche Haftungsbestimmungen für Auftraggeber von Bauleistungen. Auch Verbraucher sind von den neuen Regelungen betroffen.

Am 1.1.2017 ist das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft getreten, das verschiedene Vorschriften zur Bekämpfung von Lohndumping zusammenfasst und in § 9 eine neue (zusätzliche) Haftungsregelung für Auftraggeber von Bauarbeiten enthält. Danach haftet der Auftraggeber als Bürge und Zahler für Mindestentgeltansprüche von entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften des Auftragnehmers und die für die betroffenen Arbeitnehmer zu entrichtenden Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG). Werden vom Auftragnehmer also Arbeitnehmer eingesetzt, die ihren gewöhnlichen Arbeitsort in einem anderen EU-Mitgliedstaat als Österreich haben oder einer (Zweig-)Niederlassung des Arbeitgebers im EU-Ausland zugeordnet sind, haftet der Auftraggeber der Bauarbeiten, soweit das nach österreichischen Vorschriften (Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag) zustehende Mindestentgelt und die BUAG-Zuschläge nicht bezahlt werden.

Der Begriff der Bauarbeiten ist dabei sehr weit und umfasst alle Tätigkeiten, die der Errichtung, der Instandhaltung, der Instandsetzung und dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen. Dazu zählen auch Aushub- und Erdarbeiten, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Renovierung, Reparatur, Abbau- und Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (inklusive Maler- und Reinigungsarbeiten) und Sanierung.

Die Haftung als Auftraggeber im Sinne der neuen Regelung kann sowohl Bauherren – egal ob Unternehmer oder Verbraucher – als auch Auftragnehmer treffen, die Aufträge „im Sub“ weitergeben. Voraussetzung für die Haftung des Bauherrn ist allerdings, dass „er vor der Beauftragung von der Nichtzahlung des Entgelts wusste oder dies auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand“. Unter welchen konkreten Umständen die Unkenntnis der nicht vorschriftsgemäßen Bezahlung vorwerfbar ist, verrät der Gesetzgeber freilich nicht. Ein Indiz für eine mögliche Unterbezahlung der eingesetzten Arbeitskräfte wird ein auffallend niedriger

Preis sein. Im Zweifelsfall wird man den Auftragnehmer vor Vertragsabschluss fragen müssen, ob er die eingesetzten Arbeitskräfte auch entsprechend bezahlt. Eine schriftliche Erklärung des Auftragnehmers kann zu Beweis Zwecken hilfreich sein.

Für die Inanspruchnahme der Haftung durch den Arbeitnehmer sieht das Gesetz ein kompliziertes Verfahren vor. Der Arbeitnehmer muss sich an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) wenden, die nach einer Prüfung die Anspruchshöhe berechnet und sodann schriftlich an den Auftraggeber herantritt. Die Haftung wird erst mit Erhalt des Informationsschreibens der BUAK begründet und endet neun Monate später automatisch, wenn der Arbeitnehmer nicht inzwischen gerichtliche Schritte in die Wege geleitet hat. Zahlt der Auftraggeber aufgrund seiner Haftung direkt an den Arbeitnehmer, wird er gegenüber dem Auftragnehmer im Umfang seiner Zahlung von der Pflicht zur Leistung des Werklohns befreit. Dies nützt freilich wenig, wenn – wie dies wohl oft der Fall sein wird – der Werklohn schon bezahlt wurde. Dann bleibt dem Auftraggeber nur ein Regressanspruch gegen den Auftragnehmer, dessen Nutzen im Fall der Insolvenz des Auftragnehmers naturgemäß beschränkt ist. Abhilfe könnte hier die vertragliche Vereinbarung von Haftrückklassen schaffen.

DER AUTOR:



Mag. Günther Billes ist Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte. Seine Schwerpunkte liegen vorwiegend im Gesellschaftsrecht und Insolvenzrecht.

E billes@preslmayr.at

Die neue Wiedereingliederungsteilzeit

Die sofortige Rückkehr zur vollen Arbeitszeit nach längerer Krankheit ist nicht immer sinnvoll. Zur besseren Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach langem Krankenstand wurde deshalb mit dem **Wiedereingliederungsteilzeitgesetz** die Möglichkeit geschaffen, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Sofern das Arbeitsverhältnis drei Monate gedauert hat, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem neuen § 13a AVRAG nach einem sechswöchigen Krankenstand eine **Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit** um mindestens ein Viertel auf höchstens die Hälfte vereinbaren. Dabei darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das dem Arbeitnehmer gebührende Entgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von einem bis zu sechs Monaten vereinbart werden, eine Verlängerung um drei Monate ist möglich. Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine **schriftliche Vereinbarung**. Voraussetzung ist ein Wiedereingliederungsplan und eine ärztliche Bestätigung über die volle Arbeitsfähigkeit.

Abgesehen von der befristeten Herabsetzung der Arbeitszeit bewirkt die Wiedereingliederungsteilzeit keine

Änderung des Arbeitsvertrages. Mehrarbeit darf jedoch ebenso wenig angeordnet werden wie eine Änderung der Lage der Arbeitszeit. Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das aliquot gekürzte Entgelt und erhält zusätzlich von der Krankenversicherung das **Wiedereingliederungsgeld**. Sowohl bei Äußerung der Absicht oder tatsächlicher Inanspruchnahme als auch bei Ablehnung einer vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Wiedereingliederungsteilzeit besteht Motivkündigungsschutz.

Die Bestimmungen über die Wiedereingliederungsteilzeit treten mit 1.7.2017 in Kraft. Für mehr Informationen zum Thema:



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

E walther@preslmayr.at

P) Inside

Wachstumskurs: Preslmayr Rechtsanwälte verstärken sich mit Dr. Franz Lippe, LL.M. und Mag. Günther Billes

Seit Jänner 2017 verstärkt Dr. Franz Lippe, LL.M. das Team von Preslmayr Rechtsanwälte als Rechtsanwalt in den Bereichen Medienrecht, Datenschutzrecht, Urheberrecht und E-Commerce. Vor seiner Tätigkeit bei Preslmayr Rechtsanwälte war er als Rechtsanwalt bei Lansky, Ganzger & Partner tätig. Er studierte Journalismus und Unternehmenskommunikation an der FH Joanneum in Graz sowie Rechtswissenschaften an der Universität Wien und absolvierte den Lehrgang Informations- und Medienrecht.

Mag. Günther Billes studierte Rechtswissenschaften an der Universität Wien und war seit 2012 als Rechtsanwaltsanwärter in der Kanzlei tätig. Ab Februar 2017 steigt er zum Rechtsanwalt und Partner auf. Seine Schwerpunkte liegen im Gesellschaftsrecht und Insolvenzrecht.



Preslmayr Rechtsanwälte OG
Universitätsring 12, A-1010 Wien
Tel: (+431) 533 16 95
office@preslmayr.at www.preslmayr.at
FN 9795f, HG Wien
DVR: 07077411 UID: ATU10504104