



Kein Bossing bei Einforderung vertraglicher Pflichten

(OGH 9 ObA 66/23f; OLG Wien 8 Ra 57/23w)

Hans Georg Laimer & Gaudenz Kuenburg

SEITE 2

Grenzen des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs

(EuGH C-487/21 – Österreichische Datenschutzbehörde | VwGH Ro 2020/04/0035)

Melina Peer

SEITE 3

Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs

(OGH 8 ObA 23/23z)

Lukas Wieser

SEITE 4

ZFZ Postcard Cases

Hans Georg Laimer, Lukas Wieser & Melina Peer

SEITE 6

NEWS &
PUBLIKATIONEN

SEITE 8

EVENTS

SEITE 8

SEMINARE

SEITE 8

INHALT

01 Kein Bossing bei EINFORDERUNG vertraglicher Pflichten
SEITE 2

02 Grenzen des Datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs
SEITE 3

03 Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs
SEITE 4

04 ZFZ Postcard Cases
SEITE 6

05 News & Publikationen
SEITE 8

06 Events
SEITE 8

07 Seminare
SEITE 8

KEIN BOSSING BEI EINFORDERUNG VERTRAGLICHER PFLICHTEN

(OGH 9 ObA 66/23f; OLG Wien 8 Ra 57/23w)

Hans Georg Laimer

SACHVERHALT:

Der Arbeitnehmer befand sich im Zeitraum zwischen 22.4.2017 und 22.6. 2017 in Elternkarenz. Wenige Monate später, am 31.12.2017, beantragte er Elternzeit, welche jedoch von seinem Arbeitgeber abgelehnt wurde. Es bestand kein Rechtsanspruch auf Elternzeit.

Darüber hinaus kam es in einem emotional geführten Gespräch zu einer unangemessenen verbalen Äußerung der Vorgesetzten. Die Vorgesetzte des Arbeitnehmers sagte ihm, dass er gleich „in Behindertenpension gehen könne“, wenn er Untersuchungen nicht betreuen wolle. Dies erfolgte vor dem Hintergrund, dass der Arbeitnehmer bei allen Gelegenheiten auf seine gesundheitlichen Probleme aufgrund seiner Autoimmunerkrankung hinwies.

Im November 2018 wurde der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gekündigt.

Aufgrund des vom Arbeitnehmer behaupteten „Bossing“ machte der Arbeitnehmer Schmerzensgeld, Verdienstentgang, ideellen Schadenersatz und Heilungskosten geltend. Dieser Schaden entstand nach Ansicht des Arbeitnehmers aufgrund seiner aus dem Bossings resultierenden,

psychischen Erkrankung.

RECHTSFRAGE:

Ist die EINFORDERUNG von vertraglich vereinbarten Pflichten als Mobbing/Bossing zu qualifizieren?

ENTSCHEIDUNG:

Für Mobbing bzw Bossing besteht keine gesetzliche Definition. Nach ständiger Rechtsprechung setzt Mobbing ein systematisches, ausgrenzendes und prozesshaftes Geschehen über einen längeren Zeitraum voraus. Ob Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz zwischen Arbeitnehmer:innen und Vorgesetzten als Mobbing bzw Bossing anzusehen sind, hängt von den Umständen des konkreten Einzelfalls ab. Im gegenständlichen Fall kam der OGH zu dem Ergebnis, dass der Umstand, dass nach Ansicht des Arbeitgebers kein Rechtsanspruch auf Elternzeit besteht und daher ein entsprechender Antrag auf Elternzeit abgelehnt wird, kein Bossing darstellt. Der Arbeitgeber war vielmehr berechtigt, die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung von seinem Arbeitnehmer einzufordern.

Darüber hinaus beurteilte der OGH auch die in einem emotional geführten Gespräch einmalige unangemessene verbale Äußerung der unmittelbaren Vorgesetzten wurde nicht als Bossing. Dafür fehlte es nach Ansicht des OGH an einem ein prozesshaften, systematisch ausgrenzendes Geschehen über einen längeren Zeitraum.

Dem Arbeitnehmer wurde daher der von ihm geltend gemachte Schadenersatz nicht zugesprochen.

AUSWIRKUNG:

Der OGH hat mit der vorliegenden Entscheidung die in ständiger Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen für

Mobbing bzw Bossing (dh Mobbing zwischen Arbeitnehmer:innen und Vorgesetzten) erneut bestätigt. Einmalige unangebrachte Handlungen stellen daher weiterhin nicht automatisch Mobbing dar. Hierfür ist ein systematisch ausgrenzendes Geschehen über einen längeren Zeitraum erforderlich ist.

Darüber hinaus bekräftigt der OGH, dass die EINFORDERUNG von vertraglich vereinbarten Arbeitspflichten kein Bossing darstellt. Werden daher gesetzlich nicht zustehende Ansprüche, wie uU Elternzeit, Bildungsteilzeit, etc von Arbeitgeber:innen abgelehnt, kann das Verhalten von Arbeitgeber:innen nicht als Bossing qualifiziert werden und stehen Arbeitnehmer:innen etwaige darauf gestützten Schadenersatzansprüche nicht zu.

Die Entscheidung des OGHs kann [hier](#) abgerufen werden.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte hans.laimer@zeilerfloydad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.

Keine Bossing bei EINFORDERUNG vertraglicher Pflichten

CLICK TO WATCH



INHALT

01 Kein Bossing bei
Einforderung vertraglicher
Pflichten
SEITE 2

02 Grenzen des Datenschutz-
rechtlichen
Auskunftsanspruchs
SEITE 3

03 Keine Verjährung des
unionsrechtlichen
Urlaubsanspruchs
SEITE 4

04 ZFZ Postcard Cases
SEITE 6

05 News & Publikationen
SEITE 8

06 Events
SEITE 8

07 Seminare
SEITE 8

GRENZEN DES DATEN- SCHUTZRECHTLICHEN AUSKUNFTSANSPRUCHS

(EuGH C-487/21 – *Österreichische Datenschutzbehörde* |
VwGH Ro 2020/04/0035)
Melina Peer

1. DAS RECHT AUF KOPIE

Das Datenschutzrecht gewährt Betroffenen (oftmals Arbeitnehmer:innen), deren personenbezogene Daten verarbeitet werden, einen umfassenden Auskunftsanspruch. Artikel 15 Abs 3 DSGVO sieht dazu vor, dass zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs der Verantwortliche (oftmals Arbeitgeber:innen) eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung stellen muss.

Sowohl in der europäischen als auch in der österreichischen höchstgerichtlichen Rechtsprechung wurde erst kürzlich die bisher sehr umstrittene Reichweite des Begriffs „Kopie“ im Zusammenhang mit dem datenschutzrechtlichen Auskunftsrecht näher beleuchtet. Dabei ist zwar nach Ansicht des EuGH der Begriff der „Kopie“ sehr weit zu verstehen und kann unter Umständen sogar zur Übermittlung von ganzen Dokumenten führen. Der VwGH bestätigt aber, dass die Frage, ob der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch den Verantwortlichen zur Übermittlung von ganzen Dokumenten verpflichtet, eine Einzelfallbeurteilung verlangt. Um den datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch erfüllen zu können, ist daher nicht zwingend die Übermittlung von ganzen Dokumenten erforderlich.

2. AUSGANGSFÄLLE

2.1. EuGH C-487/21 – *Österreichische Datenschutzbehörde*

Der EuGH-Entscheidung lag ein österreichisches Ausgangsverfahren zu Grunde. Der Betroffene beantragte bei einer Kreditauskunftei ua eine Kopie der Dokumente, die seine personenbezogenen Daten enthalten. Die Kreditauskunftei erteilte die Auskunft über seine personenbezogenen Daten in aggregierter Form. Auszüge aus Datenbanken oder E-Mails wurden dem Betroffenen hingegen nicht übermittelt. Der Betroffene bestand aber weiterhin auf die Übermittlung sämtlicher Dokumente einschließlich E-Mails und Datenbankauszügen mit seinen personenbezogenen Daten. Seiner Ansicht nach könne nur dadurch der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch, der die Zurverfügungstellung einer Kopie vorsieht, erfüllt werden. Vor dem EuGH stellte sich daher die Frage, wie der Begriff der Kopie in Art 15 Abs 3 DSGVO zu verstehen ist.

Der EuGH hielt zunächst fest, dass Art 15 Abs 3 DSGVO den Verantwortlichen grundsätzlich ausschließlich dazu verpflichtet, dem Betroffenen eine vollständige und originalgetreue Reproduktion der personenbezogenen Daten des Betroffenen, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen. Eine rein allgemeine Beschreibung der Daten reicht daher nicht.

Der Begriff „Kopie“ bezieht sich somit nicht auf ein Dokument als solches, sondern ausschließlich auf die personenbezogenen Daten, die es enthält.

Allerdings verlangt die DSGVO, dass die bereitgestellten Informationen leicht verständlich sind. Dementsprechend kann es sich als unerlässlich erweisen, dem

Betroffenen nicht nur eine Reproduktion der personenbezogenen Daten, sondern auch Auszüge aus Dokumenten oder Datenbanken oder gar ganze Dokumente zur Verfügung zu stellen. Dies ist nach Ansicht des EuGH insbesondere dann der Fall, wenn eine Kontextualisierung der verarbeiteten Daten erforderlich ist, um ihre Verständlichkeit zu gewährleisten.

2.2. VwGH Ro 2020/04/0035

Die Reichweite des datenschutzrechtlichen Anspruchs auf eine Kopie war auch in einer aktuellen Entscheidung vom VwGH zu klären. Der Betroffene verlangte im Rahmen des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs von einer nicht näher genannten Religionsgemeinschaft Fotokopien von Unterlagen (konkret genannt wurden Verkündigerberichts-karten der Versammlung).

Unter Berücksichtigung der Ansicht des EuGH bestätigte der VwGH ausdrücklich, dass Art 15 Abs 3 DSGVO kein zusätzliches – eigenständiges – Recht auf Kopien von Auszügen aus Dokumenten, ganzen Dokumenten oder Auszügen aus Datenbanken einräumt.

Ob tatsächlich ein Anspruch auf Übermittlung von ganzen Dokumenten oder Auszügen von Dokumenten besteht, hängt laut VwGH von den jeweiligen Umständen des Einzel-falls ab. Hier ist insbesondere zu berücksichtigen, ob die Zurverfügungstellung von Kopien erforderlich ist, um die erteilte Auskunft zu verstehen bzw um die nach der DSGVO eingeräumten Rechte auszuüben.

Der VwGH kam im konkreten Fall zu dem Entschluss, dass seine Übermittlung von Fotokopien von Dokumenten nicht erforderlich ist, um den datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch vollständig zu erfüllen.

INHALT

01 Kein Bossing bei Einforderung vertraglicher Pflichten
SEITE 2

02 Grenzen des Datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs
SEITE 3

03 Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs
SEITE 4

04 ZFZ Postcard Cases
SEITE 6

05 News & Publikationen
SEITE 8

06 Events
SEITE 8

07 Seminare
SEITE 8

3. AUSWIRKUNGEN

Im Arbeitsrecht wird der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch häufig dazu genutzt, um die Übermittlung ganzer Dokumente zu erreichen. Arbeitgeber:innen sehen sich daher oftmals mit datenschutzrechtlichen Auskunftsbegehren von Arbeitnehmer:innen konfrontiert, mit denen umfassende Unterlagen aus dem Arbeitsverhältnis, wie etwa Gehaltszettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, Arbeitsverträge, etc., verlangt werden. Die Ausfolgung einer Vielzahl an Dokumenten kann durchaus zu einem hohen finanziellen, aber auch zeitlichen Aufwand führen.

Sowohl der EuGH als auch der VwGH bestätigten nunmehr, dass der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch dem Betroffenen kein eigenständiges Recht auf Auszüge von Dokumenten bzw ganze Dokumente einräumt. Ob Arbeitnehmer:innen daher tatsächlich ein Anspruch auf Übermittlung ganzer Dokumente zusteht, ist anhand der Umstände des Einzelfalls auf Basis des konkreten datenschutzrechtlichen Auskunftsbegehrens zu beurteilen. Dabei empfiehlt es sich, insbesondere folgende Punkte zu prüfen:

- | Kann der Betroffene den Kontext der übermittelten Daten verstehen?
- | Braucht der Betroffene die Kopien von Dokumenten, um seine Rechte nach der DSGVO, wie zB das Recht auf Berichtigung, auf Löschung, etc wirksam ausüben zu können?

Gerade bei sehr allgemein gehaltenen Auskunftsbegehren empfiehlt es sich darüber hinaus in einem ersten Schritt von Arbeitnehmer:innen eine Konkretisierung, auf welche personenbezogene Daten das Auskunftsbegehren abzielt, zu verlangen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass exzessive Auskunftsbegehren den Verantwortlichen ua dazu

berechtigen, den Antrag überhaupt abzulehnen (Art 12 Abs 5 DSGVO).

Im Arbeitsrecht bedeutet dies daher, dass, wenn etwa im Arbeitsvertrag personenbezogene Daten wie Name und Geburtsdatum verarbeitet werden, im Rahmen eines datenschutzrechtlichen Auskunftsersuchens des Arbeitnehmers vordergründig von den konkret verarbeiteten personenbezogenen Daten (dh Name und Geburtsdatum) eine Kopie übermittelt werden muss, nicht allerdings der gesamte Arbeitsvertrag.

Die Entscheidung des EuGH kann [hier](#) abgerufen werden. Die Entscheidung des VwGH kann [hier](#) abgerufen werden.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte melina.peer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.

Grenzen des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs

[CLICK TO WATCH](#)

KEINE VERJÄHRUNG DES UNIONSRECHTLICHEN URLAUBSANSPRUCHS

(OGH 8 ObA 23/23z)

Lukas Wieser

SACHVERHALT:

Der Arbeitnehmer war von 01.04.2003 bis Ende 2020 als Wildhüter und Gutsverwalter bei der Arbeitgeberin angestellt. Während des gesamten Dienstverhältnisses konsumierte der Arbeitnehmer lediglich 121 Urlaubstage.

Von der Arbeitgeberin wurde der Arbeitnehmer während des Dienstverhältnisses weder aufgefordert Urlaub zu verbrauchen noch auf eine Verjährung des Urlaubs hingewiesen. Urlaubsanträge des Arbeitnehmers wurden aber zu keinem Zeitpunkt von der Arbeitgeberin abgelehnt.

Als einziger Arbeitnehmer der Arbeitgeberin, der über die notwendige Ausbildung und Erfahrung für die Zucht der Fasane und die Haltung und Jagd von Niederwild verfügte, stand der Arbeitnehmer laut seinen Angaben ständig unter starkem Druck. Ein weiterer Urlaubskonsum sei ihm daher nicht möglich gewesen. Bei Beendigung sei daher insgesamt ein offener Urlaub von 322,75 Tagen bestanden. Für diesen offenen Urlaub verlangte der Arbeitnehmer bei Beendigung eine Urlaubersatzleistung.

Die Arbeitgeberin hielt dem entgegen, dass offener Urlaub



INHALT

01 Kein Bossing bei Einforderung vertraglicher Pflichten
SEITE 2

02 Grenzen des Datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs
SEITE 3

03 Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs
SEITE 4

04 ZFZ Postcard Cases
SEITE 6

05 News & Publikationen
SEITE 8

06 Events
SEITE 8

07 Seminare
SEITE 8

zwei Jahre nach dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verjährt. Der Großteil des offenen Urlaubs sei daher bereits verjährt.

Das Erstgericht ist der Sicht der Arbeitgeberin gefolgt.

Das Berufungsgericht änderte die Entscheidung des Erstgerichts teilweise ab und sprach dem Arbeitnehmer für den Zeitraum 01.04.2003 bis 31.03.2018 eine Urlaubersatzleistung für insgesamt 180 nicht verbrauchte Urlaubstage, dies entsprach EUR 24.260,89 netto, zu. Laut dem Berufungsgericht habe der EUGH in der Rechtssache *EuGH C-12/21, LB* (siehe [ZFZ Employment Bulletin | Spring Edition 2023](#)) ausgesprochen, dass nach dem Unionsrecht Urlaub nicht verjährt, wenn die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer nicht zum Verbrauch des Urlaubs aufgefordert und über die drohende Verjährung informiert hat. Dies gelte für den unionsrechtlichen Mindestjahresurlaub von 4 Wochen (Art 7 Abs 1 Richtlinie 2003/88/EG). Der nach dem österreichischen Urlaubsgesetz darüber hinausgehende Urlaub sei aber bereits verjährt.

Die Arbeitgeberin erhob dagegen Revision an den Obersten Gerichtshof.



RECHTSFRAGE:

Trifft die Arbeitgeberin eine Aufforderungs- und Hinweispflicht hinsichtlich des unionsrechtlichen Mindestjahresurlaubs von 4 Wochen?

ENTSCHEIDUNG:

Der OGH hielt einleitend fest, dass das Unionsrecht einen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen festlegt und das österreichische Urlaubsgesetz darüber hinausgeht (fünf bzw sechs Wochen). Weiters legte er nochmals dar, dass für den Verbrauch von Naturalurlaub nach österreichischem Recht grundsätzlich drei Jahre bis zur Verjährung zur Verfügung stehen. Bei Beendigung gebühre eine Urlaubersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub soweit dieser nicht verjährt sei.

In weiterer Folge ging der OGH auf die einschlägige Rechtsprechung des EuGH ein. So ergingen die früheren Entscheidungen des EuGH zur Aufforderungs- und Hinweispflicht bei offenem Urlaub zu deutschen Rechtsvorschriften, nach welchen eine Urlaubskonsumation bei sonstigem Verlust binnen eines Jahres vorgesehen war (*EuGH C-684/16, Max-Planck Gesellschaft*; *EuGH C-619/16, Kreuziger*). Der OGH ging daher in der Vergangenheit davon aus, dass diese unionsrechtliche Aufforderungs- und Hinweispflicht für die dreimal so lange Verjährungsfrist nach dem österreichischen Urlaubsgesetz nicht greift (zuletzt OGH 8 ObS 2/20g).

In der Rechtssache *EuGH C-12/21, LB* (siehe [ZFZ Employment Bulletin | Spring Edition 2023](#)) hatte der EuGH aber nunmehr auch eine dreijährige (deutsche) Verjährungsfrist zu beurteilen. Auch dabei ging er von einer Aufforderungs- und Hinweispflicht der Arbeitgeber:innen aus.

Für den OGH ergibt sich daher nunmehr gesichert, dass der unionsrechtliche Mindesturlaub von vier Wochen nicht verjähren kann, wenn Arbeitgeber:innen ihrer Aufforderungs- und Hinweispflicht nicht nachkommen.

Für den verfahrensgegenständlichen Fall bedeutet dies daher, dass die Arbeitgeberin eine Pflicht zur Aufforderung zum Urlaubskonsum und eine Pflicht zum Hinweis auf einen Verfall trifft. Der bloße Umstand, dass Urlaub, falls vom Arbeitnehmer beantragt, ohnedies gewährt worden wäre, erfüllt diese Pflichten der Arbeitgeberin nicht. Die Arbeitgeberin ist ihrer Aufforderungs- und Hinweispflicht nicht nachkommen.

Die Entscheidung des Berufungsgerichts, dass der offene Jahresurlaub bis zur Höhe des unionsrechtlichen Mindesturlaub von vier Wochen mangels Aufforderung und Hinweis durch die Arbeitgeberin nicht verjährt, wurde daher vom OGH bestätigt.

AUSWIRKUNG:

Der OGH hat nunmehr bestätigt, dass zumindest hinsichtlich des Mindesturlaubsanspruchs nach Art 7 Richtlinie 2003/88/EG von vier Wochen pro Urlaubsjahr keine Verjährung bei Verletzung der Aufforderungs- und Hinweispflicht eintritt. Österreichische Arbeitgeber:innen haben daher Arbeitnehmer:innen im Sinne der EuGH und OGH Judikatur in die Lage zu versetzen, den Urlaub vor der Verjährung zu konsumieren.

Die Implementierung eines aktives Urlaubsmanagements ist daher mehr denn je zu empfehlen. So sollten Arbeitnehmer:innen einmal jährlich am Beginn des individuellen Urlaubsjahrs darauf hingewiesen werden, wann der offene

INHALT

01 **Kein Bossing bei Einforderung vertraglicher Pflichten**
SEITE 2

02 **Grenzen des Datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs**
SEITE 3

03 **Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs**
SEITE 4

04 **ZFZ Postcard Cases**
SEITE 6

05 **News & Publikationen**
SEITE 8

06 **Events**
SEITE 8

07 **Seminare**
SEITE 8

Urlaubsanspruch verjährt. Darüber hinaus sollten, insbesondere wenn ein Teil des offenen Urlaubs mit dem Ende des Urlaubsjahres verjährt, die Arbeitnehmer:innen aufgefordert werden, zumindest diesen Teil bis zum Ende des Urlaubsjahres zu verbrauchen und eine entsprechende Jahresurlaubsplanung vorzulegen.

Die Entscheidung kann [hier](#) abgerufen werden.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte lukas.wieser@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.

Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs

CLICK TO WATCH

ZFZ | Postcard Cases

- | Reimbursement of expenses for home office
- | ECJ on the discrimination of part-time employees
- | EU agrees on framework of AI Act
- | Landmark decision by the ECJ on GDPR fines



| Reimbursement of expenses for home office

Lukas Wieser

In a landmark decision the Austrian Supreme Court for the first time approved an employee's claim for reimbursement of expenses when working from home.

Generally, employers have to provide the necessary working equipment to employees. If employees provide necessary equipment themselves, they can claim compensation for these expenses from the employer.

For the first time, the Austrian Supreme Court now confirmed that employees also can claim expenses which are not incurred by the employee solely due to the employment relationship. These expenses include electricity costs, heating costs and rent. Other arrangements can, however, be agreed in the employment contract.

The Supreme Court also confirmed that such a claim for compensation does not constitute remuneration and therefore – generally – is not payable during periods of illness of the employee.

For further information on this decision, please reach out to [Lukas Wieser](#). For the full decision, follow the link [here](#).

INHALT

01 **Kein Bossing bei Einforderung vertraglicher Pflichten**
SEITE 2

02 **Grenzen des Datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs**
SEITE 3

03 **Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs**
SEITE 4

04 **ZFZ Postcard Cases**
SEITE 6

05 **News & Publikationen**
SEITE 8

06 **Events**
SEITE 8

07 **Seminare**
SEITE 8

| ECJ on the discrimination of part-time employees

Hans Georg Laimer & Lukas Wieser

A payment scheme, which provides for extra payments above a certain number of normal working hours discriminates against part-time employees pursuant to recent European Court of Justice (ECJ) ruling.

Based on the applicable collective bargaining agreement, German Lufthansa paid its employees additional remuneration once they had reached a certain number of flight service hours during their normal working hours.

As part-time employees reach the flight duty hours less frequently, their effective remuneration is lower than that of full-time employees.

According to the ECJ, part-time employees are therefore discriminated if they are subject to the same thresholds as full-time employees. Therefore, either the thresholds must be reduced pro-rata-temporis in accordance with the individual part-time working time or an objective justification is required for such a different treatment.

For further information on this decision, please reach out to [Hans Georg Laimer](#) and [Lukas Wieser](#).

The full decision can be found [here](#).



| EU agrees on framework of AI Act

Hans Georg Laimer & Melina Peer

Last Friday, the European Union reached a provisional agreement on the adoption of the Artificial Intelligence Act (AI Act).

With this achievement, the EU has the potential to become a pioneer as the AI Act will be the first comprehensive statutory framework that regulates artificial intelligence systems like ChatGPT or Llama.

The AI Act generally follows a so-called “risk-based” approach. The higher the potential risks of an AI system are the stricter the applicable rules are. Thus, the requirements that need to be complied with depend on the respective risk-classification. AI systems that are used in human resource management are classified high risk as they can have a significant impact on employees’ future career prospects. Violations can lead to fines ranging from EUR 7.5 million to EUR 35 million or from 1.5% to 7% of the global turnover.

In a next step, the details of the AI Act will be finalized. It is to be expected that the final proposal of the AI Act will be presented in the coming weeks. As it currently stands, the AI Act will principally become applicable 2 years after its entry into force, except for the prohibitions which will already be applicable after 6 months and the rules on General Purpose AI which will apply after 12 months.

For further information on this topic, please reach out to [Hans Georg Laimer](#) and [Melina Peer](#).

The official press release by the European Commission can be found [here](#).

| Landmark decision by the ECJ on GDPR fines

Melina Peer

In a long-awaited decision, the ECJ made two important clarifications regarding the conditions under which companies can be sanctioned under the GDPR.

Firstly, the ECJ clarified that only a culpable breach of the GDPR can lead to the imposition of a fine. Thus, any violation of the GDPR must have been committed intentionally or negligently. Secondly, the ECJ ruled that in case of companies, a fine can be imposed directly on the company even if the infringement cannot be attributed to the legal representatives (e.g. managing director, board member, etc).

The latter clarification means that in future, the imposition of a fine under the GDPR is not dependent on a culpable breach by the legal representatives of companies. Rather, a culpable violation of the GDPR by someone who acted on behalf of the company, for example an employee in a non-executive position, who does not even have to be identified, could be sufficient.

In light of this landmark decision of the ECJ, employers are strongly advised to review their internal data protection compliance system. It is crucial to ensure that all employees are trained comprehensively in data protection law to avoid violations and sanctions as far as possible.

For further information on this topic, please reach out to [Melina Peer](#).

The decision can be found [here](#).



INHALT

01 Kein Bossing bei Einforderung vertraglicher Pflichten

SEITE 2

02 Grenzen des Datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs

SEITE 3

03 Keine Verjährung des unionsrechtlichen Urlaubsanspruchs

SEITE 4

04 ZFZ Postcard Cases

SEITE 6

05 News & Publikationen

SEITE 8

06 Events

SEITE 8

07 Seminare

SEITE 8

NEWS

Wir gratulieren **Melina Peer** zur Zulassung als Rechtsanwältin! Sie unterstützt nunmehr als Senior Associate das Arbeitsrechtsteam in unserem Vienna Office.



PUBLIKATIONEN

Hans Georg Laimer & Lukas Wieser: Die 2. Auflage des Handbuchs „Der GmbH-Geschäftsführer als Angestellter Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken“ ist kürzlich im Manz Verlag erschienen.



Bestellen Sie Ihr Exemplar [hier](#).

Hans Georg Laimer & Lukas Wieser haben als Autoren das arbeitsrechtliche Kapitel im „Handbuch Personengesellschaften“ verfasst, erschienen im Manz Verlag.

Bestellen Sie Ihr Exemplar [hier](#).



EVENTS

UPDATE ARBEITSRECHT – Spezial
„Finden & Binden von Mitarbeitern“ – von der 4-Tage-Woche bis zur nachvertraglichen Konkurrenzklausele
Hans Georg Laimer, Lukas Wieser & Melina Peer
Donnerstag, 25. Jänner 2024
09:00 Uhr
The ICON Vienna (Turm 17, 14. Stock),
Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien

[Jetzt anmelden](#)

UPDATE ARBEITSRECHT
„Aktuelle Rechtsprechung und gesetzliche Neuerungen“
Hans Georg Laimer, Lukas Wieser & Melina Peer
Donnerstag, 18. April 2024
09:00 Uhr
The ICON Vienna (Turm 17, 14. Stock),
Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien

[Jetzt anmelden](#)



SEMINARE

Manz Rechtsakademie
Vortrag beim Seminar „Spezialtagung Haftung leitender Angestellter und Geschäftsführer“
Hans Georg Laimer
Dienstag, 30. Januar 2024

[Jetzt anmelden](#)

Manz Rechtsakademie
Vortrag bei der Intensivtagung „Zukunft der Arbeit“
Hans Georg Laimer, Lukas Wieser & Melina Peer
Dienstag, 14. Mai 2024

Manz Rechtsakademie
Vortrag bei der Intensivtagung „Dos and Don'ts bei Managementverträgen“
Hans Georg Laimer & Lukas Wieser
Donnerstag, 26. September 2024

UNSER ARBEITSRECHTS-TEAM



Hans Georg Laimer

Partner | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-81
M +43 664 889 287 81
E hans.laimer@zeilerfloydad.com



Lukas Wieser

Counsel | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-72
M +43 664 889 287 72
E lukas.wieser@zeilerfloydad.com



Melina Peer

Senior Associate | Rechtsanwältin

T +43 1 890 10 87-79
M +43 1 890 10 87
E melina.peer@zeilerfloydad.com



Gaudenz Kuenburg

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwärter

D +43 1 890 10 87-79
T + 43 1 890 10 87
E gaudenz.kuenburg@zeilerfloydad.com

FOLLOW US ON SOCIAL MEDIA:



ONE GLOBAL TEAM.
FOCUSED ON WHAT YOU DO.

zeilerfloydad.com



For more information visit our **website** zeilerfloydzad.com

Subscribe to our **newsletter** for the latest updates, articles and ZFZ news.

SUBSCRIBE

Follow us on Social Media:



NEW YORK | VIENNA | LONDON | CHICAGO | HOUSTON | SYDNEY