Exposé des Dissertationsvorhabens

vorläufiger Titel der Dissertation

Die Kontrolle der Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften

Verfasser:

Mag. iur. Maximilian Moisi

Betreuer:

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak

Studienrichtung: Rechtswissenschaften

Studienkennzahl: UA 783 101

Dissertationsgebiet: Arbeitsrecht

Matrikelnummer: 01246139

Wien, 14.03.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Problemaufriss 2

2. Aktueller Stand der Forschung: Forschungslücke und Relevanz des Themas 6

3. Forschungsfragen 6

4. Aufbau und Gang der Untersuchung 7

5. Vorläufiges Inhaltsverzeichnis 10

6. Vorläufiger Fahrplan 14

7. Ausgewählte Literatur und Judikatur 15

1. Problemaufriss

Die **Arbeitszeitrichtlinie** 2003/88/EG enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.[1] Die dadurch abgelöste Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG verfolgte bereits den Zweck, den Arbeitnehmerinnen in der Europäischen Union Mindeststandards hinsichtlich der Grenzen der Höchstarbeitszeit und Ruhezeit im Sinne des Schutzes ihrer Gesundheit und Sicherheit zu garantieren.[2] Demnach treffen die Mitgliedsstaaten *„die erforderlichen Maßnahmen"*, um die tägliche Ruhezeit[3], die Ruhepause[4], die wöchentliche Ruhezeit[5], sowie einen Jahresurlaub[6] zu gewähren bzw die wöchentliche Höchstarbeitszeit[7] nicht zu überschreiten. Eine Kontrolle dieser Mindestvorschriften durch Erfassung von Arbeits- und Ruhezeiten kennt die AZ-RL jedoch weder durch ausdrückliche Vorschriften noch durch die Erwägungsgründe.[8]

Der EuGH hat mit der Entscheidung **Rs *CCOO***[9] festgehalten, dass Arbeitgeberinnen der Mitgliedstaaten verpflichtet sind ***„ein System einzurichten, mit dem die von Arbeitnehmerinnen geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann"***. Diese Entscheidung leuchtet sozialpolitisch ein, weil eine fehlende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht begünstigt und zugleich die Prüfung der Arbeitszeitvorschriften erschwert.[10] Aus rechtlicher Sicht stößt die Entscheidung jedoch mitunter auf erhebliche Kritik, insb in Mitgliedsstaaten mit bloßer Überstundenaufzeichnung (zB dem Ausgangsland Spanien oder Deutschland). Bis zu dieser Entscheidung galt im deutschen Schrifttum der Tenor, wonach die Richtlinie nicht bloß eingehalten, sondern auch überschießend umgesetzt wurde.[11] In Österreich hingegen wirkt sich die Entscheidung grosso modo auf die Regelungen nach § 26 AZG, insb dessen Abs 3, aus.

Die Saldoaufzeichnungsregelung in § 26 Abs 3 AZG gewann gerade im Rahmen der Einführung von spezifischen Regelungen für Homeoffice[12] an zusätzlicher Bedeutung.[13] Um

---

[1] Art 1 Abs 1 Richtlinie 2003/88/EG (AZ-RL).
[2] *Klein*, Die Arbeitszeitrichtlinie der EU, DRdA 1994, 190.
[3] Art 3 AZ-RL.
[4] Art 4 AZ-RL.
[5] Art 5 AZ-RL.
[6] Art 7 AZ-RL.
[7] Art 6 lit b AZ-RL; vgl Art 22 AZ-RL.
[8] *Niksova*, Arbeitszeitaufzeichnungen als unionsrechtliche Pflicht, DRdA 2020, 239.
[9] EuGH 14.05.2019, Rs C-55/18 CCOO, ECLI:EU:C:2019:402.
[10] *Niederfrininger*, ArbeitszeitRL gebietet Arbeitszeitaufzeichnung, JAS 2019, 399.
[11] *Höpfner/Daum*, Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit, RdA 2019, 272 mwN.
[12] Homeoffice-Paket 2021, BGBl I 52/2021 und BGBl 61/2021.

die Erleichterung in Form von bloßer Saldoaufzeichnung zu erreichen, normierte der Gesetzgeber § 26 Abs 3 AZG in zwei verschiedenen Fällen.

Die **Lehre** hat zur Frage, **ob § 26 Abs 3 AZG Unionsrechtswidrigkeit** zukommt, eine Vielzahl an differenzierten Meinungen zu Tage gebracht.

Die **Unionsrechtswidrigkeit verneinen** etwa *Burger-Ehrnhofer/Glowacka*[14], *Peschek/Herrmann-Riedler*[15], *Schrank*[16], *Rauch*[17] und *Bremm*[18]. Die Meinungen monieren insb, dass die AZ-RL keine tägliche Arbeitszeit als solche kennt, bzw lediglich eine wöchentliche Arbeitszeit und Ruhezeit, wiewohl diese nunmehr aufzuzeichnen sind. Damit entfernt sich der EuGH vom Wortlaut der AZ-RL. Die konkrete Antwort über die Unionsrechtskonformität der Rs *CCOO* hängt jedoch vom Zweck der Auslegung der AZ-RL durch den EuGH ab. Der Zweck könnte darin gesehen werden, dass den nationalen Arbeitgeberinnen zusätzliche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auferlegt werden. Dies scheint jedoch einen überschießenden arbeitszeitrechtlichen Schutzzweck zu geben und ist mit den bisherigen Flexibilisierungsmaßnahmen nicht vereinbar. Vielmehr bezweckt die Auslegung der AZ-RL durch den EuGH, den Arbeitnehmerinnen die Überprüfung und Durchsetzung zu ermöglichen. Dieser Zweck genügt den Anforderungen an § 26 Abs 3 AZG, solange Arbeitgeberinnen ihren arbeitsschutzrechtlichen Organisationspflichten nachkommen.[19]

Dagegen **bejahen die Unionsrechtswidrigkeit** von § 26 Abs 3 AZG aus mMn zutreffender Ansicht insb *Mazal*[20], *Gruber-Risak*[21], *Niksova*[22], *Niederfriniger*[23], *Kary*[24], *Busch*[25], *Mathy*[26], *Felten*[27], *Köck*[28], *Löscher*[29] *sowie Reinhard*[30]. Nach *Mathy*[31] ist der mitgliedsstaatliche

---

[13] *Gruber-Risak* in Homeoffice-Paket 2021, Kommentierung der Neuerungen durch BGBl I 52/2021 und BGBl I 61/2021, 23 f.
[14] In EuGH zur Arbeitszeiterfassung – Folgen der Entscheidung für Österreich, ASoK 2019, 243 f.
[15] In (Keine) Auswirkungen der EuGH-Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung für Österreich? ZAS 2020, 31.
[16] In AZG[6] § 26 Rz 12.
[17] In ASoK-Spezial Arbeitsrecht 2020, 19.
[18] In Home-Office nach Covid-19, wbl 2020, 417.
[19] Vgl *Burger-Ehrnhofer/Glowacka*, ASoK 2019, 246.
[20] In Neue Arbeitszeitaufzeichnung: Wahrheit statt Schönung, ecolex 2019, 656.
[21] In Digitalisierung und Arbeitsrecht, JAS 2019, 123; *ders* in Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 (Stand IA 1301/A) Eine erste Einschätzung der arbeitsrechtlichen Inhalte, CuRe 2021/5.
[22] In DRdA 2020, 242.
[23] In JAS 2019, 407.
[24] In Striktes Nein zu Vertrauensarbeitszeit, Die Presse – Recht 2019/176.
[25] In *Körber-Risak*, Home-Office 44.
[26] In *Felten/Trost*, Homeoffice 10.55.
[27] In Home-Office und Arbeitsrecht, DRdA 2020, 519.
[28] In *Kozak*, Arbeitszeitrecht: Segen oder Fluch (2021) 85.

Ermessensspielraum für Saldenaufzeichnungen mit dem Zweck von Arbeitszeitaufzeichnungen in ein Verhältnis zu setzen. Der EuGH bezweckt anhand der Rs *CCOO* nicht bloß den Arbeitnehmerinnen eine Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Ansprüche einzuräumen, sondern zusätzlich die Kontrolle der Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften durch die Aufsichtsbehörden zu ermöglichen. Unter dieser Zwecksetzung ist es unmöglich, die tägliche Mindestruhezeit zu kontrollieren, ohne die Lage der Arbeitszeit (bzw die Trennung von zwei aufeinanderfolgende Arbeitsperioden) erfassen zu müssen und damit nicht kennen zu können.[32] Der EuGH hat nach *Gruber-Risak*[33] in der Rs *CCOO* klar festgehalten, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeberinnen ein System einzuführen zu verpflichten haben, mit dem die von den Arbeitnehmerinnen geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, um die praktische Wirksamkeit der von der AZ-RL vorgesehenen Rechte und des in Art 31 Abs 2 GRC verankerten Grundrechts[34] zu gewährleisten. Durch die Saldenaufzeichnung der täglichen Arbeitsstunden kann jedoch die Einhaltung der täglichen Ruhezeiten nicht überprüft werden. Demnach können die Vorgaben des EuGH nicht eingehalten werden, weshalb an die Arbeitsvertragsparteien zu appellieren ist, jedenfalls den Zeitpunkt des Beginns und des Endes der Tagesarbeitszeit zu erfassen.[35]

Meiner Meinung nach hat der EuGH in der Rs *CCOO*[36] die unmittelbare Wirkung gem Art 31 Abs 2 GRC, sohin die Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf Mindestruhezeiten, anerkannt und dadurch die unmittelbare Wirkung der AZ-RL zuerkannt.[37] Auch wenn die AZ-RL Mindeststandards vorschreibt, sind Flexibilisierungsmaßnahmen[38] einzelner Bestimmung vorgesehen. Für die Arbeitsgestaltung im Unternehmen ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen der AZ-RL vorzusehen, wobei jedoch die Grundsätze des Schutzes und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen nicht außer

---

[29] In Was ändert sich für die Praxis bei der Arbeitszeitaufzeichnung aufgrund der EuGH-Entscheidung? PVP 2019, 213.
[30] In Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und Arbeit 4.0, NZA 2019, 1318.
[31] In *Felten/Trost*, Homeoffice 10.54.
[32] In *Felten/Trost*, Homeoffice 10.54.
[33] In JAS 2019, 123; *ders* in *Gruber-Risak/Gruber*, Homeoffice-Paket 2021, Kommentierung der Neuerungen durch BGBl I 52/2021 und BGBl I 61/2021, 23; *ders* in *Gruber-Risak/Jöst/Patka*, Praxishandbuch Gleitzeit[3] 138.
[34] Das Recht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie bezahlter Jahresurlaub.
[35] In JAS 2019, 123; *ders* in *Gruber-Risak/Gruber*, Homeoffice-Paket 2021, Kommentierung der Neuerungen durch BGBl I 52/2021 und BGBl I 61/2021, 23; *ders* in *Gruber-Risak/Jöst/Patka*, Praxishandbuch Gleitzeit[3] 138.
[36] EuGH 14.05.2019, Rs C-55/18 *CCOO*, Rz 56 und 60.
[37] *Gallner* in *Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht[3] (2020), AZ-RL, Kap 1 Art 1 Rn 1.
[38] AZ-RL, ErwGr 15.

Acht zu lassen sind. Ein Spielraum für Flexibilisierungen ergibt sich aus den materiellen Vorschriften, wonach die Mitgliedsstaaten die *„erforderlichen Maßnahmen“* treffen.[39] Es darf allerdings nicht zu einer Aushöhlung der in Art 31 Abs 2 GRC bzw in der AZ-RL verankerten Rechte kommen.[40] Eine vom EuGH genannte Flexibilisierungsmöglichkeit darin, dass Mitgliedstaaten die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines Arbeitszeitaufzeichnungssystems, insb dessen Form, festlegen können, kann nicht zur Auslegung der Regelung herangezogen werden. Die konkreten Modalitäten in der Umsetzung eines Arbeitszeitaufzeichnungssystems betreffen nämlich das *„wie“* und nicht das *„ob“*, zumal der jeweilige Tätigkeitsbereich und die Eigenheiten der Unternehmen, wie etwa die Größe der Unternehmen, genannt wird.[41] Da somit eine Flexibilisierung der Art 3 bis 7 AZ-RL (mit Außerachtlassung des Anwendungsbereiches nach Art 16 f AZ-RL) etwa für bloße Saldenaufzeichnungen nicht vorsehen ist, muss weiters der Zweck der Arbeitszeitaufzeichnungen erfasst werden. Der Zweck der Arbeitszeitaufzeichnung besteht nicht bloß darin, dass den Arbeitnehmerinnen eine Möglichkeit gegeben wird, die zustehenden arbeitsrechtlichen Ansprüche zu erleichtern und auch durchsetzen zu können. Vielmehr sollen auch Behörden ihrer wirksamen Pflicht auf Kontrolle und Überprüfung der Arbeitszeitvorschriften nachgehen können. Diese Ziele sind mit der Regelung, ausschließlich die täglichen Summen der Arbeitszeit festzuhalten, unter Außerachtlassung der Lage der Arbeitszeit und damit der Ruhezeiten, nicht in Einklang zu bringen. Dementsprechend können die den Arbeitnehmerinnen gewährleisteten Rechte auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und Gewährung der Mindestruhezeiten nicht effektiv durchgesetzt werden und steht § 26 Abs 3 AZG daher nicht im Einklang mit den Anforderungen an ein Arbeitszeitaufzeichnungssystem iSd Rs *CCOO*. Bis zu einer allfälligen Reparatur der Unionsrechtswidrigkeit, die infolge des nicht genutzten Home-Office-Maßnahmenpakets 2021 durchaus länger dauern kann, ist jedenfalls die Lage der Arbeitszeit festzuhalten.

Der **Ausgangspunkt** meines Dissertationsvorhabens besteht in der Auseinandersetzung mit dem unionsrechtlichen und österreichischen Arbeitszeitrecht in Bezug auf Regelungen zur **Aufzeichnung von Arbeits- und Ruhezeiten**. Die Aufarbeitung der unions- und nationalrechtlichen Aufzeichnungspflichten unter Berücksichtigung der grundrechtlichen Vorgaben, wird insb der Frage dienen, welche **Konsequenzen die Nichteinhaltung** der

[39] EuGH 14.05.2019, Rs C-55/18, CCOO, Rz 41.
[40] EuGH 14.05.2019, Rs C-55/18, CCOO, Rz 42 f.
[41] EuGH 14.05.2019, Rs C-55/18, CCOO, Rz 63.

Arbeitszeitvorschriften in Bezug auf das Arbeits-, Straf- sowie Verwaltungsstrafrecht hat, wobei Letzterem wegen der Praxisrelevanz eine besondere Bedeutung zukommen wird.

2. Aktueller Stand der Forschung: Forschungslücke und Relevanz des Themas

Die Arbeitszeitaufzeichnungspflichten werden durch Auseinandersetzung mit der AZ-RL, dem nationalen Arbeitszeitrecht, insb gem **§ 26 AZG**, grundlegend und vertiefend anhand Kommentare und Beiträge behandelt. Zudem liegt ein Fokus auf den Auswirkungen im Verwaltungsstrafrecht und § 28 AZG gelegt. Da § 28 Abs 8 AZG zwar eine Kumulierung vorsieht, jedoch die *Rs Maksimovic ua*[42] sowie die Novelle des LSD-BG[43] eine Aufweichung hin zu einer gestaffelten Strafhöhe zeigte, ist ein besonderes Augenmerk auf die Verfahrensnormen des VStG zu legen.

3. Forschungsfragen

Ziel und Zweck des Dissertationsvorhabens besteht vor allem in der Aufarbeitung europarechtlicher und nationalrechtlicher Anforderungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen in Bezug auf die Erfassung von Arbeits- und Ruhezeit. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen Auskunft über Konsequenzen infolge Nichteinhaltung von Arbeitszeitvorschriften geben. Daher sollen nachstehende Forschungsfragen geklärt werden:

„Welche Anforderungen stellen das europäische und nationale Arbeitszeitrecht an Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen, um die Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeiten einzuhalten?“

„Welche nationalen Konsequenzen lösen die Nichteinhaltung von Arbeitszeit- und Ruhezeitaufzeichnungsregelungen aus?“

[42] EuGH 12.09.2019, Rs C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18 M*aksimovic ua*.
[43] BGBl I 174/2021.

4. Aufbau und Gang der Untersuchung

Im Zuge dieser Arbeit gebe ich anfangs einen kurzen **historischen Überblick** von Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitszeitgesetzes 1969 und deren Vorgängerregelungen. Damit sollen auch die **Zwecke** von Arbeitszeitaufzeichnungen herausgearbeitet und analysiert werden, um eine Basis für damit zusammenhängende Auslegungsfragen zu erhalten.

Nach der Aufarbeitung der einzelnen **Kategorien von Arbeitszeitaufzeichnungen**, seien es Vollaufzeichnungen[44], Saldenaufzeichnungen[45], Überstundenaufzeichnungen[46], Abweichungsaufzeichnungen[47] oder lediglich der Urlaubserfassung dienliche Fehlzeitaufzeichnungen, wird der Schwerpunkt dieser juristischen Arbeit in der **Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften** liegen. Die gesetzliche und vertragliche Ausgestaltungsmöglichkeit von Arbeitszeitaufzeichnungspflichten bemisst sich ua anhand der aktuellen Rechtsprechungslinie des EuGH, die auf die Unterlegenheitssituation der Arbeitnehmerinnen als die *schwächere Partei des Arbeitsvertrages*[48] abstellt.

Die Erfassung von Arbeitszeiten steht zudem in einem **Spannungsverhältnis** mit **Datenschutzrecht** und dem **Recht auf persönliche Freiheit**. Im digitalen Zeitalter bedienen sich viele Arbeitgeberinnen digitaler Kontrollgeräte, welche die Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen erfassen. Die Erfassung von diesen Arbeitszeiten erfolgt über verschiedene Systeme. Die anfangs etablierten Aufzeichnungssysteme wie der Stundenzettel oder die Stechuhr sind heutzutage meist überholt. Heutzutage bedienen sich (idR größere Unternehmen) an Real-Time Erfassungsmöglichkeiten durch Magnetkarten, Ein- und Ausloggen am PC oder sogar dem Fingerabdruck. Diese abseits der Arbeitszeiten miterfassten Daten, etwa **biometrischen Daten**, können ebenso in Datenbanken gespeichert und verarbeitet werden. Biometrische Daten sind jedoch durch Aufnahme in die neue Datenschutz-Grundverordnung[49] als sensibel zu bezeichnende Daten, die einem

[44] § 26 Abs 1 AZG.
[45] § 26 Abs 3 AZG.
[46] Vgl § 16 Abs 2 dtArbZG.
[47] § 26 Abs 5a AZG.
[48] EuGH Rs C-397/01 bis C-403/01 *Pfeiffer ua* Rn 82; EuGH Rs C-429/09 *Fuß* Rn 80; EuGH Rs C-684/16 *Max-Planck-Gesellschaft* Rn 41; EuGH Rs C-55/18 *CCOO* Rn 44.
[49] VO (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der RL 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

grundsätzlichen Verarbeitungsverbot unterliegen.[50] Eine unzulässige Pflicht der Arbeitnehmerinnen wäre demnach die Arbeitszeit mittels Fingerabdruckes bestätigen zu müssen. Nichtsdestotrotz verwenden Arbeitgeberinnen umfassende Systeme, welche weitere Informationen der Arbeitnehmerinnen erfassen können, wodurch der Schwerpunkt in der Kontrolle der Arbeitnehmerinnen liegt. Die Verwendung von Software zur Erfassung der quantitativen und qualitativen Nutzung der digitalen Geräte, wie etwa sog Key-logger-Programme (und ähnliche Erfassungssysteme) ist jedoch verboten bzw widerspricht dem in § 16 ABGB angeordneten Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmerinnen.[51]

Damit jedoch die Arbeitszeitvorschriften rechtlich eingehalten werden können, bedarf es einer genaueren Betrachtung der **Durchsetzung der Arbeitszeitvorschriften**, insbesondere der §§ 26 ff AZG. Die oben genannte EuGH-Entscheidung gibt Anlass dazu, die Bestimmung des § 26 AZG einer näheren Prüfung auf deren Tauglichkeit zu unterziehen. Was passiert bspw, wenn die Erfassung der Arbeitszeit mit Informationen zu Beginn, Dauer, Pausen und Ende der Arbeit (somit keine bloße Saldenliste) mangelhaft ist oder sogar fehlt. Was versteht man unter *„Fehlen von Aufzeichnungen“* [52] und wann ist eine der in den Strafbestimmungen gem § 28 AZG enthaltener Tatbestand erfüllt?

Und selbst wenn die Arbeitszeit der **Arbeitnehmerinnen** richtig gemessen werden, könnten diese ungeachtet der Arbeitszeithöchstgrenzen **faktisch weiter Arbeit verrichten**. Wie haben Arbeitgeberinnen mit Arbeitnehmerinnen vorzugehen, die aus freien Stücken über die Höchstarbeitsgrenze arbeiten? Können Systeme derartige Überschreitungen automatisch *„abschneiden“* oder *„kappen“*?[53] Die Strafbestimmung nach § 28 AZG adressiert dazu explizit die Arbeitgeberinnen. Eine (Wort-)Auslegung dieser Vorschrift, um in ganz bestimmten Fällen die Arbeitnehmerinnen zu belangen, würde sich zu weit vom Wortlaut entfernen. Zu denken wäre aber an eine **allgemeine Treuepflichtverletzung durch Unterlassung**, immerhin haben Arbeitnehmerinnen Handlungen zu unterlassen, die die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin nachteilig beeinflussen.[54]

---

[50] *Brodil*, Datenschutz und Arbeitsrecht - Was ändert sich durch die Datenschutzgrundverordnung? DRdA 2018, 463.
[51] *Brodil* in *Mazal/Gruber-Risak*, Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (32. Lfg 2018) X. Die Pflichten des Dienstnehmers aus dem Dienstvertrag, Rz 67.
[52] Vgl *Bertsch*, Kumulationsprinzip bei Arbeitszeitaufzeichnungen, ecoloex 2021, 759.
[53] Vgl *Schrank*, AZG[6] Rz 7.
[54] *Brodil/Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen[10], 255.

Auch **verfahrensrechtliche Aspekte** werden in die Arbeit einfließen, wie insbesondere die Frage, ob Arbeitnehmerinnen den ***„Eigenbeweis“*** **der Arbeitszeitaufzeichnungen** erbringen können oder müssen, oder welche Beweiskraft Dienstpläne[55] von Arbeitnehmerinnen für Arbeitszeitaufzeichnungen haben. Ein weiterer Aspekt betrifft die Anwendungsbereiche der **Verfallshemmung** nach § 26 Abs 8 AZG und dem allgemeinen **richterlichen Schätzungsrecht** nach § 273 ZPO.

Weiters wird ein **Vergleich der unterschiedlichen Rechtssysteme** von Arbeitszeitaufzeichnung innerhalb der Mitliedstaaten der EU (beispielsweise Deutschland, Frankreich und Großbritannien) erfolgen, die insbesondere durch die Arbeitszeitgestaltungs-Richtlinie vereinheitlicht werden. Zudem entschied der EuGH, die Höchstbegrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden pro Durchrechnungsperiode gemäß Art 6 Abs 2 AZ-RL entfaltet unmittelbare Wirkung.[56] Im aktuellen Bericht über die Arbeitszeit-Richtlinie attestiert die EU-Kommission den überwiegenden Mitgliedstaaten eine positive Entwicklung.[57]

Am Ende der Arbeit möchte ich einen **Ausblick** geben, der die gesammelten Erkenntnisse in ein System einbettet.

---

[55] Im Schrifttum bekannt unter dem Begriff *Sollaufzeichnungen* statt *Istaufzeichnungen*, siehe dazu *Jöst/Ghahramani-Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZellHB AV-Klauseln[2] Besonderer Teil Rz 22.11; VwGH 2005/11/0183, ARD 5845/1/2008.
[56] EuGH Rs C-397/01 *Pfeiffer* bis C-403/01 *Döbele aaO.*
[57] Europäische Kommission, Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, 2017/C-165/01.

5. Vorläufiges Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung und Grundlagen

1. Vorbemerkung der Arbeit

1.1. Ziel und Zweck

1.2. Gegenstand

1.3. Relevanz

2. Unionsrechtliche und verfassungsrechtliche Grundlagen des Arbeitszeitrechts

2.1. Ausgewählte unionsrechtliche Grundlagen

2.2. Ausgewählte verfassungsrechtliche Grundlagen

3. Grundlagen des Arbeitszeitrechts und Aufzeichnungspflichten

3.1. Entwicklung

3.2. Aufzeichnungsregelungen im europäischen und österreichischen Arbeitszeitrecht

3.3. Aufzeichnungsregelungen in ausgewählten Ländern

3.4. Allgemeine und besondere Aufzeichnungsregelungen in Österreich

II. Aufzeichnungspflichten im unionsrechtlichen und nationalen Kontext

1. Aufzeichnungspflicht im unionsrechtlichen Kontext

1.1. Die Entwicklung der Arbeitszeitaufzeichnungen

1.2. Richtlinie 2003/88/EG

1.2.1. Die Entwicklung der Richtlinie

1.2.2. Zweck der Richtlinie

1.2.3. Regelungsgegenstand der Richtlinie

1.2.3. Inhalt der Richtlinie

1.2.4. Ausnahmebestimmungen und Opt-Out

1.2.5. Auswirkungen auf die nationale Arbeitszeitaufzeichnungspflicht

1.3. EuGH Rs C-55/18 *CCOO*

1.3.1. Ausgangslage
1.3.2. Judikatur
1.3.3. Meinungsstand
1.3.4. Eigener Ansatz
1.4. Auswirkungen der Rs C-55/18 *CCOO* auf ausgewählte Regelungsgebiete
1.4.1. AuslBG
1.4.2. AÜG
1.4.3. LSD-BG?

2. Aufzeichnungspflicht im nationalen Kontext

2.1. Entwicklung der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht
2.2. Zweck der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht
2.3. Inhalt der allgemeinen Aufzeichnungspflicht nach § 26 AZG
2.3.1. Vollaufzeichnungen nach § 26 Abs 1 AZG
2.3.1.1. Ausgangslage
2.3.1.3. Judikatur
2.3.1.3. Meinungsstand
2.3.1.4. Eigener Ansatz
2.3.2. Delegierung der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht nach § 26 Abs 2 AZG
2.3.3. Verkürzung der Ruhezeit nach § 26 Abs 2a AZG
2.3.4. Saldenaufzeichnungen nach § 26 Abs 3 AZG
2.3.4.1. Ausgangslage
2.3.4.2. Judikatur
2.3.4.3. Meinungsstand
2.3.4.4. Eigener Ansatz
2.3.5. Delegierung der Saldenaufzeichnungen nach § 26 Abs 4 AZG
2.3.5.1. Ausgangslage
2.3.5.2. Judikatur
2.3.5.3. Meinungsstand
2.3.5.4. Eigener Ansatz
2.3.6. Entfall von Ruhepausenaufzeichnung nach § 26 Abs 5 AZG
2.3.6.1. Ausgangslage
2.3.6.2. Judikatur

2.3.6.3. Meinungsstand
2.3.6.4. Eigener Ansatz
2.3.7. Fixe Arbeitszeiteinteilung nach § 26 Abs 5a AZG
2.3.7.1. Ausgangslage
2.3.7.2. Judikatur
2.3.7.3. Meinungsstand
2.3.7.4. Eigener Ansatz
2.3.8. Auskunftspflicht nach § 26 Abs 6 AZG
2.3.8.1. Ausgangslage
2.3.8.2. Judikatur
2.3.8.3. Meinungsstand
2.3.8.4. Eigener Ansatz
2.3.9. Anspruch auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 26 Abs 8 AZG
2.3.9.1. Ausgangslage
2.3.9.2. Judikatur
2.3.9.3. Meinungsstand
2.3.9.4. Eigener Ansatz
2.3.10. Verfall und Verjährung von Arbeitszeitaufzeichnungen
2.3.10.1. Ausgangslage
2.3.10.2. Judikatur
2.3.10.3. Meinungsstand
2.3.10.4. Eigener Ansatz
2.4. Besondere Aufzeichnungspflichten
2.4.1. § 17b AZG
2.4.2. § 22 LSD-BG
2.4.3. § 3 AÜG
2.4.4. Weitere Aufzeichnungspflichten

3. Kontrolle und Verantwortlichkeit von Arbeitszeitaufzeichnungen

3.1. Kontrolle im Öffentlichen Recht
3.1.1. Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat
3.1.2. Kontrolle durch weitere Behörden
3.2. Kontrolle im Privatrecht

3.2.1. Kontrolle durch die Arbeitgeberinnen

3.2.2. (Selbst-)Kontrolle durch Arbeitnehmerinnen

3.3. Verantwortlichkeit und Verwaltungsstrafgesetz

3.3.1. Verschulden gem § 5 Abs 1 VStG

3.3.2. Verantwortlicher Beauftragte gem § 9 Abs 2 VStG

4. Kontroll- und Sanktionssystem

4.1. Entwicklung des Systems

4.2. Zweck des Systems

4.3. Anforderungen an das System bzw die Systeme

4.4. Auswirkungen des Systems

III. Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Aufzeichnungspflichten

1. Konsequenzen im Öffentlichen Recht

1.1. Verwaltungsstrafen

1.1.1. § 28 AZG

1.1.2. § 29 LSD-BG

1.1.3. § 22 AÜG

1.1.4. § 28 AuslBG

1.2. Kumulationsprinzip

1.2.1. § 22 VStG

1.2.2. § 28 AZG

1.3. Gerichtliches Strafrecht

2. Konsequenzen im Arbeitsvertragsrecht

3. Sonstige Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Arbeitszeitvorschriften

IV. Zusammenfassung und Ausblick

1. Zusammenfassung

2. Ausblick

6. Vorläufiger Fahrplan

WiSe 2019/2020	• **Themenfindung** • **LV gem § 5 Abs 2 lit a: VO zur rechtswissenschaftlichen Methodenlehre** • **LV gem § 5 Abs 3: KU Wohnungseigentumsrecht** • **LV gem § 5 Abs 3: KU Immobiliensteuerrecht** • **LV gem § 5 Abs 3: KU Verfahren in Bestandsachen** • **LV gem § 5 Abs 3: KU Wohnungsgemeinnützigkeitsrecht**
SoSe 2020	• **LV gem § 5 Abs 2 lit c: Seminar aus Arbeitsrecht – Arbeitszeitrecht** • **LV gem § 5 Abs 2 lit c: Judikatur-Seminar aus Arbeits- und Sozialrecht** • **Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer**
WiSe 2020/2021	• **LV gem § 5 Abs 2 lit b: Seminar zur Vorstellung und Diskussion des Dissertationsvorhabens mit fakultätsöffentlicher Präsentation absolviert** • **Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer**
SoSe 2021	• **LV gem § 5 Abs 2 lit c: Seminar aus Arbeitsrecht – Arbeitszeitrecht**

	• **Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer**
WiSe 2021/2022	• **Einreichen eines Dissertationsvorhabens gem § 6** • **Abschluss einer Dissertationsvereinbarung gem § 7** • **Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer**
SoSe 2022	• **Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer**
WiSe 2022/23	• **Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer** • **Einreichung**
SoSe 2023	• **Defensio gem § 8 ff**

7. Ausgewählte Literatur und Judikatur

7.1. Kommentare

Auer-Mayer/Felten/Pfeil, Arbeitszeitgesetz[4] (2019)

Binder/Brunner/Szymanski, AZG (2006)

Binder/Burger/Mair, AVRAG[3] (2017)

Birklbauer/Haumer/Nimmervoll/Wess, Linzer Kommentar zur StPO (2020)

Bumberger/Lampert/Larcher/Weber, VwGVG (2019)

Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht[3] (2020)

Fuchs/Ratz, WK StPO (2015)

Gasteiger/Heilegger/Klein, Arbeitszeitgesetz[5] (2019)

Gerhartl, Urlaubsrecht (2015)

Götzl/Gruber/Reisner/Winkler, Das neue Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte[2] (2017)

Hengstschläger/Leeb, AVG (2014)

Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG[2] (2021)

Höpfel/Ratz, WK StGB[2] (2004)

Holoubek/Lienbacher, GRC-Kommentar[2] (2019)

Huger/Laimer, BPG (2017)

Jaeger/Stöger, EUV/AEUV (2020)

Kerschner, DHG[3] (2019)

Kind, AuslBG (2018)

Klang, ABGB[3] (2012)

Kletecka/Schauer, ABGB-ON[1.03] (2017)

Köck/Sonntag, ASGG (2020)

Köck, Der Homeoffice-Kommentar (2021)

Köhler/Brandtner/Schmelz, VwGVG (2020)

Kozak, LSD-BG (2017)

Koziol/Bydlinski/Bollenberger, ABGB[6] (2020)

Lewisch/Fister/Weilguni, VStG[2] (2017)

Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG (2005)

Mayr, Arbeitszeitgestaltungs-RL (2016)

Mazal/Risak (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (29. Lfg)

Muzak, B-VG[6] (2020)

Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (2018)

Neumayr/Resch/Wallner, GmundKomm (2016)

Novak/Lechner-Thomann, ASchG (2013)

Raschauer/Wessely, VStG[2] (2016)

Rauch, EFZG[2] (2021)

Rebhahn, GlBG (2005)

Reissner, AngG[3] (2018)

Rosenkranz/Kahl, AVG (2021)

Rummel/Lukas, ABGB[3] (2000)

Schmied/Schweiger, Das Verfahren vor den Verwaltungsgerichten erster Instanz (2014)

Schrank/Schrank/Lindmayr, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (2017)

Schrank, Arbeitszeit Kommentar[6] (2021)

Schrattbauer, AÜG (2020)

Schwamberger/Biechl/Habel, GuKG[8] (2019)

Schwimann/Neumayr, ABGB[4] (2017)

Sonntag, ASVG[12] (2021)

Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG (2002)

Tomandl/Gruber-Risak, ArbVG (15. Lfg)

7.2. Handbücher und Lehrbücher

Berka/Binder/Kneihs, Die Grundrechte[2] (2019)

Borchardt, Die rechtlichen Grundlagen der Europäischen Union[7] (2020)

Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen[10] (2019)

Felten/Trost, Homeoffice (2021)

Gärtner/Klein/Lutz, Arbeitszeitmodelle. Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung[4] (2017)

Gerlach/Risak/Höfle/Schrank, Praxishandbuch Arbeitsvertragsgestaltung[2] (2019)

Ghahramani, Arbeitszeit[3] (2018)

Glawischnig/Atria/Tarmann-Prentner/Koukol/Kegelreiter, Handbuch Arbeitsunfall[2] (2020)

Gruber-Risak/Jöst/Patka, Praxishandbuch Gleitzeit[3] (2021)

Gruber/Rendl/Wotruba, Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz[3] (2017)

Haase, Arbeitszeit und Entgelt im Dienstvertrag (2021)

Hakenberg/Seyr, Verfahren vor dem Gerichtshof der EU[4] (2020)

Haltern, Europarecht[3] Band 1 (2017)

Haltern, Europarecht[3] Band 2 (2017)

Hargassner, Arbeitsgerichtliches Verfahren (2019)

Hengstschläger/Leeb, Verwaltungsverfahrensrecht[6] (2018)

Holoubek/Lang, Das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof (2015)

Höfle/Fellner/Schulitz, GPLA-Handbuch[2] (2016)

Huger, Home Office und mobiles Arbeiten (2021)

Kammel/Schummer/Wesener, Verträge des Arbeitsrechts (2016)

Kainz/Moneta, Datenschutz für Arbeitgeber (2019)

Kietaibl, Arbeitsrecht I[8] (2013)

Kolonovits/Muzak/Stöger, Verwaltungsverfahrensrecht[11] (2019)

Kozak, Arbeitszeitrecht: Segen oder Fluch (2021)

Kozak, EuGH und Arbeitsrecht (2015)

Körber-Risak/Brodil, Datenschutz und Arbeitsrecht (2018)

Körber-Risak, Praxishandbuch Home-Office (2021)

Kuras, HB Arbeitsrecht (32. Lfg)

Löschnigg, Arbeitsrecht[13] (2017)

Lutz/Risak, Arbeit in der Gig-Economy (2017)

Marhold/Fuchs/Friedrich, Europäisches Arbeitsrecht[6] (2020)

Marhold/Friedrich, Arbeitsrecht[2] (2012)

Peitsch/Schwabl, Unterentlohnung (2017)

Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber[19] (2020)

Reissner/Neumayr, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln[2] (2019)

Riesenhuber, Europäisches Arbeitsrecht[2] (2021)

Töny, Verfall und Verjährung im Arbeitsrecht (2011)

Twardosz, Handbuch VwGH-Verfahren[4] (2017)

Kiesenhofer/Traxler, Praxishandbuch LSD-BG (2020)

Reissner/Neumayr, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln[2] (2019)

Schrammel/Windisch-Graetz, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht[2] (2018)

Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (81. Lfg 2018)

Soyer, Handbuch Unternehmensstrafrecht (2020)

Warter, Crowdwork (2016)

Windisch-Graetz, Arbeitsrecht II[8] (2013)

Zahiragic, Das arbeitsgerichtliche Verfahren in der Praxis (2017)

7.3. EuGH-Entscheidungen

C-55/18 *CCOO*

C-569/16 *Bauer und Willmeroth*

C-341/15 *Maschek*

C-118/13 *Bollacke*

C-684/12 *Max-Planck-Gesellschaft*

C-342/12 *Worten*

C-429/09 *Fuß*

C-397/01 *Pfeiffer* bis C-403/01 *Döbele*

7.4. Beiträge

Brodil, Entgrenzte Arbeit – Aktuelle Fragen neuer Formen der Arbeitsleistung (2016).

Gerhartl, Datenschutz im Arbeitsrecht – Betrachtungen im Kontext der neuen Rechtslage, ASoK 2018/6

Gleißner, Flexibilität in der Arbeitszeit, ZAS 2015/18

Lindmayr/*Tuma*, Videoüberwachung im Betrieb, RdW 2018/86

Lindmayr, Verhasst, aber notwendig: die Arbeitszeitaufzeichnungen, PVP 2013/74

Lindmayr, Anspruch des Arbeitnehmers auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen, ARD 6634/11/2019

OV, Arbeitszeitaufzeichnungen, ARD 65359/3/2013

Peschek/*Unterrieder*, Arbeitszeitaufzeichnungen und Verfall seit dem ASRÄG 2014, ecolex 2015/228

Sabara, Führen überhöhter Arbeitszeitaufzeichnungen: Vertrauensunwürdigkeit? ARD 6458/11/2015

Risak, ARD Spezial: Arbeitszeitpaket 2018 – 12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche

Risak, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit – dargestellt am Beispiel der "Dauererreichbarkeit" am Smartphone, ZAS 2013, 296

Risak, Entgrenzte Arbeitszeit: Wunsch, Alptraum oder arbeitsrechtliche Realität?

Risak, Vertrauensarbeitszeit – ein nach dem AZG gangbares Arbeitszeitmodell? ecolex 12/2005

Risak, Hintergründe der Arbeitszeitregulierung Gesundheitsschutz - Emanzipation – Arbeitsmarktpolitik, ZAS 2015/21.

Thiele, EuGH: Datenschutz und Zeitaufzeichnungen im Arbeitsverhältnis, jusIT 2013/69

7.5. Sonstige Quellen

Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss - Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, COM(2017) 254 final

Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, 2017/C-165/01