

Wiener Arbeitsrechtsforum 2019
23. Mai 2019

Konformität des Arbeitszeitrechts gegenüber Unions- und Verfassungsrecht

RA Hon.-Prof. Dr. Stefan Köck

Teil I - Unionsrecht

- Wesentlicher Inhalt der AZ-RL
- Überblick über RL-Konformität, Problemfälle Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft, Reisezeiten
- leitende Angestellte etc
- „flächiger“ Arbeitsort
- neu: AZ-Aufzeichnung
- Schlussfolgerungen und Ausblick

Teil II – Verfassungsrecht

- (Verwaltungs-)Strafen unter AZG/ARG
- Grundrechtsrelevanz? – EMRK, GRC etc

- Geht auf alte RL aus 1993 zurück; 2003 kodifiziert
- Art 137 AEUV – Grundlage im Sicherheits- u Gesundheitsschutz auch Arbeitsschutz-Rahmen-RL 89/391/EWG (Grundlage f AN-Schutz)
 - Besondere Berücksichtigung d Interessen von KMUs geboten
- Eingeschränkter Gegenstand
 - Mindestruhezeiten (Tag, Woche und Jahr), Ruhepausen und wöchentliche Höchst-AZ
 - Mindestjahresurlaub
 - Aspekte von Nacht- und Schichtarbeit u des Arbeitsrhythmus
- Nicht geregelt:
 - NAZ-Volumen und -Lage, Abgrenzung NAZ/Überstunden, tägl Höchst-AZ, Entgelt
- Vielfältige Abweichungen zT durch MS/Gesetz od Sozialpartner – aber meist „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ (oder anderer Schutz) erforderlich
- Wesentl Inhalte:
 - **Tägl Ruhezeit: 11h** pro 24h (Art 3)
 - **Ruhepause (tbd)**, wenn **tägl AZ > 6h** – Ausgestaltung durch KollV od G (Art 4)
 - **wöchentl. Ruhezeit: 24h + 11h** pro 7-Tageszeitraum (Art 5);
bei bes. (techn., org.) Gründen zumindest 24h; DRZ bis zu 14 Tage (Art 16)

- **Wöchentl. Höchst-AZ: 48h** pro 7-Tageszeitraum
DRZ bis 4 Monate (Art 16); zT auf 6 oder 12 Mo ausdehnbar (Art 17-19)
alte Ausn (nur) f Ärzte in Ausbildung bis 3.7.2009 +2J +1J, abschmelzende Höchstgrenze 58=>52h/W
Ausn bei indiv. Freiwilligkeit (m Aufzeichnung u Behördeninvolvierung) möglich (Art 22; „Opt-Out“)
die meisten anderen Ausnahme-Optionen gelten hier nicht!
- Wesentl. Inhalte zur Nachtarbeit (Art 8-11):
 - 8h max NAZ in der Nacht
max AZ 8h bei besonderer Gefahr /Belastung gem MS-Definition
dabei DRZ gem G/KollV (Art 16)
 - Untersuchungen; uU Recht auf Versetzung auf Tagesarbeitsplatz
 - Informationspflichten gegenüber Behörden
- Nacht- und Schichtarbeit (Art 12)
 - angemessener Schutz betr Sicherheit und Gesundheit
 - Mittel für Schutz u Vorsorgeleistungen nicht weniger als bei anderen AN
- Arbeitsrhythmus (Art 13)
 - Arbeitsgestaltung muss dem Menschen angepasst sein (Verringerung eintöniger Arbeit, bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus) insb betr Pausen

Die AZ-Richtlinie (3)



- Allgemein:
RL legt Mindestschutzniveau fest - Günstigkeitsprinzip
- Generelle persönliche Ausnahmen (Art 17 Abs 1):
„wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“, insb betr
 - Leitende Ang
 - Familienangehörige AN
 - Religiöser/liturgischer Bereich
- Ausnahmen f Branchen/Tätigkeiten (Art 17 Abs 2-3)
betreffend alles außer Wochenhöchstgrenze, wenn *gleichwertige Ausgleichsruhezeiten* oder (wenn nicht mögl) *sonstiger angemessener Schutz*, durch G/KollV
 - zB Große räuml Entfernung
 - Wach/Schließ/Sicherheitsdienst
 - Kontinuitätsanforderung
 - Vorhersehbarer übermäßiger Arb-Anfall
 - Bestimmte Eisenbahn-Tätigkeiten

Die AZ-Richtlinie (4)



- ähnl Ausnahme speziell betreffend tägl und wöchentl Ruhezeit (Art 17 (4))
 - bei Schichtwechsel und bei
 - Verteilung der AZ über den Tag, zB Reinigung
- generelle Ausnahme durch KollV/BV (Art 18) f alles außer Wochenhöchstgrenze:
 - wenn gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder (wenn nicht mögl) sonstiger angemessener Schutz
- Personelle Reichweite: sehr groß
 - Autonomer AN-Begriff lt EuGH
 - Ausnahmen nur indirekt aus Arbeitsschutz-Rahmen-RL f ganz außergewöhnliche Fälle zB bei Streitkräften, Polizei, Katastrophenschutz
 - EuGH: nicht einmal generelle Ausnahme f Feuerwehr!
- Nachträgliche rechtliche Erhöhung durch die GRC (Art 31)
- Hier außer Betracht: Sondersysteme, insb
 - Fliegendes/fahrendes Personal
 - seegehenden Fischereifahrzeuge

- Sieht einfach aus:
 - Tägl Ruhezeit 11h => entspricht § 12 (1) AZG
 - Ruhepause (tbd) nach 6h => entspricht § 11 (1) erster Satz AZG grds 1/2h nach 6h
 - Wöchentl Ruhezeit (11+24h) => übertroffen durch 36h in § 3-5 ARG
 - Wöchentl Höchstgrenze 48h in 4Mo => § 7 (1) iVm § 9 (4) AZG = 48h in 17Wo
 - Nachtarbeitsregeln => § 12a ff AZG
- Gibt es also keine komplizierten Themen?
- Zu prüfen:
 - alle AZG/ARG Ausnahmen anhand des Ausn-Katalogs der AZ-RL
- wichtige Fragen ergeben sich aus einige Grundproblemen der RL und des AZ-Rechts

Wesentliche EuGH-Rspr: Arb-Bereitschaft



- großer Anteil bei den EuGH-Entscheidungen, von Beginn an: Fragen der Arbeitsbereitschaft
- EuGH schon sehr früh (*Simap*, 1998):
 - Bereitschaftsdienst mit Anwesenheit am Arbeitsplatz ist AZ
 - AZ-RL unterscheidet nur zwischen AZ und Ruhe-Z (= alles, was nicht AZ ist), keine dritte Kategorie
- Hintergrund:
nationale Rechtsordnungen koppeln häufig Entgelt und AZ; dabei werden
 - Zeiten der Arbeitsbereitschaft entweder mit Faktoren bewertet
 - nur Zeiten des tatsächl. Einsatzes als relevant ermittelt
- EuGH hartnäckig:
 - gesamte Arbeitsbereitschaftszeit ist AZ iSd AZ-RL
 - AZ-Definition erlaubt keine Ausnahmen
 - Aber: die RL hat keine Entgeltfolgen !!!
- Das Paradoxon: die meisten Vorlagefragen resultieren aus Entgeltstreitigkeiten
 - Relevanz (d Vorlage an EuGH) ist Sache des nationalen Gerichts => EuGH lehnt nicht ab
 - Sagt aber dann (zT ausdrücklich!) dazu, dass das die EuGH-E keine Entgeltfolgen hat!

Folgen d Rspr:

- Anpassung der nationalen Rechtsordnungen auf das RL-System:
für alle AZ-Fragen der AZ-RL gelten Zeiten der Arbeitsbereitschaft gesamthaft als AZ
- Implizit, zT explizit: nationale RO muss bei der AZ-Definition der RL folgen
- Andere Frage: Wie ist AZ/Arbeitsbereitschaft abzugrenzen von Ruhezeit

Compliance in Ö:

- Ö Systematik entspricht weitgehend dem RL-System :
Arbeitsbereitschaft = traditionell AZ iSd AZG – wenn auch zT privilegiert
- Aber: sind die Privilegierungen im AZG RL-konform?
- Vorhandene Privilegierungen:
 - § 5 AZG: wöchentl NAZ bis 60h, tägl NAZ bis 12h, wenn „*regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft*“ (Zulassung durch BV od KV)
ähnl Ermächtigung für Überstunden in § 7 (3) AZG bis 60h/Wo und 13h/Tag
=> per se unschwierig, weil die NAZ nicht durch RL berührt wird !!
=> allenfalls Frage der wöchentl Höchstgrenze / Durchrechnung
 - Gilt die 48h-Regel im AZG bei Arb-Bereitschaft?
§ 9 (4) AZG: Grds durchschn 48h/17 Wochen einzuhalten – gilt aber nicht in Fällen des § 5 u 7 (3),
hier gilt (nur) eine 60h/Wo Höchstgrenze (§ 9 (1) AZG)

AZ-Definition und Arb-Bereitschaft (2)



- Weitere Privilegierung nach § 5a AZG:
wenn „*überwiegend Arbeitsbereitschaft*“ und „*besondere Erholungsmöglichkeiten*“ und arb-medizin. GA, dass gesundheits-äquivalent zu § 5-Fällen: BV/KollIV kann 3x/Woche 24h-Dienst zulassen (+ ½ Stunde Übergabe gem § 8a (4) AZG) und wöchentl. NAZ im Schnitt bis 60h/Wo und max 72h/Woche, DRZ gem BV u KollIV
- Ausnahmen von der 48h-Regel unter der RL verfügbar?
 - Per se nein (weder für § 5 / § 7 (3) noch für § 5a). Nur längerer DRZ möglich (Art 16; 17-19).
 - Zulässigkeit allenfalls über Opt-Out gegeben.
 - Seit 2009 auch nicht mehr für Ärzte in Ausbildung.
- Ausnahme für den 24h-Dienst verfügbar?
 - Wäre für die Verletzung d tägl Ruhezeit (11h Ruhe in 24h) nötig
 - 24h-Dienst kann nach der RL grds zulässig sein (Art 17 (2) u (3) bei Kontinuitätsanforderung in div Branchen); fraglich ist nur „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ bzw (bei Unmöglichkeit) „angemessener Schutz“
 - EuGH dazu restriktiv:
auch bei Schlafmöglichkeit gilt die Arb-Bereitschaft gesamt als AZ;
verlangt (i) für Ausnahme zwingenden Grund und (ii) als „gleichwertige Ruhezeiten“ Ausgleich grds im unmittelbaren Anschluss; noch keine Rspr zum „angemessenen Schutz“.
Der 24h-Dienst würde also grds 11+11h Ruhe zum Ausgleich erfordern
Reicht das arb-medizin. GA ? Offen, aber nicht einfach.

Arb-Bereitschaft – spezielle Fälle (3)



Apotheken:

- Ausnahmen in § 19a AZG wegen Bereitschaftsdienst d Apotheken durch KollIV in § 5-Fällen (Arbeitsbereitschaft).
Hier bewusster Versuch 2018, die RL umzusetzen:
 - Abnehmend 32h- bis 25h-Dienste
 - 60h-Wo = Ausnahme von der 48h-Regel gem Opt-Out besteht noch, läuft aber Ende 2019 aus;
 - bis 26 Wo DRZ für die 48h-Regel
 - tägl Ausgleichszeiten im selben Umfang unmittelbar im Anschluss

Krankenanstalten

- In KA-AZG nach Androhung einer VT-Verletzung durch Komm 2014, grds RL-konforme Umsetzung:
 - Tagesarbeitszeit grds nicht über 13 Stunden nicht überschreiten
 - verlängerte Dienste bis 25h möglich; dazu spezielle Ruhepausen
 - Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen soll durchschnittlich 48 Stunden betragen, im Einzelfall nicht über 72
 - Opt-Out möglich, aber nur bis 2021 (§ 4 (4b) KA-AZG)

- Rechtsfolgen d RL-Nichteinhaltung (Beispiel 48h-Regel)
 - keine (Verw.-)Strafbarkeit in Ö
 - gilt der verlängerte DRZ von selbst oder müsste er umgesetzt werden?
KollV/BV-Verlängerung wäre an sich uU zulässig nach Art 17/18
EuGH zuletzt nein – Ausnahmen müssen umgesetzt werden
 - RL gilt unmittelbar gegenüber staatlichem AG
 - Wenn sich AN auf die 48h-Regel beruft, müsste/würde ein Gericht auch bei privatem AG die RL anwenden?
 - erweiterte Rechtsfolgen drohen durch GRC (Modell Urlaub): RL steht dem Vertrag gleich
=> RL-Rechte erhalten primärrechtliche Geltung und unmittelbare Anwendbarkeit in Rechtsverhältnissen zwischen Privaten!
 - Vertragsverletzung – Komm könnte Ö belangen
 - Staatshaftung?

- EuGH anerkennt, dass Rufbereitschaft nicht AZ ist
- AZG behandelt Rufbereitschaft nicht als AZ, regelt die Abgrenzung nicht ausdrücklich
- Abgrenzung ergibt sich daher aus RL-konformer Auslegung des AZG
 - Konformität grds gegeben: OGH 30min Eintreffen / 18km Radius ist noch ok als Rufbereitschaft
 - EuGH (*Matzak*): Anwesenheit am Wohnort und 8min Reaktionszeit bei freiwilliger Feuerwehr ist eine zu enge Bindung => gilt als AZ !!
Abgrenzung zur Rufbereitschaft wird betont, aber Grenze bleibt unklar
- AZG-Regelung der Rufbereitschaft al solcher (in § 20a AZG) nicht RL-relevant
- Wohl aber zu prüfen:
die aus den Arbeitseinsätzen bei Rufbereitschaft folgenden AZG-Privilegierungen
- § 20a AZG erlaubt Verkürzung d tägl Ruhezeit von 11h auf 8h, wenn
 - 4h-Verlängerung innerhalb von 2 Wochen
- RL-Konformität zweifelhaft
 - Ausn zwar grds vorhanden (Art 17 (2) u (3), (4)
berufsgruppenspezifisch durch G, Art 18 durch KollV / BV)
 - aber generelle Ausnahme im G uU zu pauschal
 - Und lt EuGH: Ausgleichszeit grds unmittelbar im Anschluss
aber genaue Anwendung bei Art 3 / tägl Ruhezeit noch nicht geklärt

- Bislang keine Rspr d EuGH
- Ansatz d AZG ist grds RL-konform:
Reisezeit gilt als AZ (§ 20b AZG) – ist vermutlich grds auch unter AZ-RL so.
- allerdings ist passive Reisezeit im AZG teilweise privilegiert
 - § 20b (2) erlaubt generell Überschreiten d Höchstgrenzen durch jede (passive) Reisezeit
 - § 20b (2) u (3) erlauben generelle Verkürzung d tägl Ruhezeit bei „ausreichenden Erholungsmöglichkeiten“; sonst auf 8h durch KollV
- RL-Konformität des Überschreiten der Höchstgrenze von 48h/o durch Reisezeit grds potenziell problematisch
(kann aber in der Praxis uU durch die Durchrechnung abgefangen werden)
- Verkürzungen der tägl Ruhezeit ohne Ausgleich uU problematisch
 - Ansatz über KollV entspricht grds Art 18 AZ-RL
 - auch hier die Frage: Ausgleichszeiten wann?
besondere Erholungsmöglichkeiten = angemessener Schutz?

Durchrechnung bei 48h/Wo Höchstgrenze



- § 7 (1) u § 9 (4) AZG: Grds 17 Wo
- Rollierender oder fixer Zeitraum?
Eine alte offene Frage auch zu § 7 (1) und § 9 (4) AZG
- Rollierender Zeitraum = schwer zu überwachen, besserer Schutz.
- EuGH jüngst:
 - Hintergrund war Bestimmung im Polizeidienst (F), wonach ein fixer 6-Mo-Zeitraum gilt.
 - wenn ein MS gem Art 17-18 den DRZ auf 6 Mo verlängert, dann ist ein rollierender Zeitraum Pflicht
- Interessante Frage in Ö:
Staat dürfte vermutlich beides vorsehen, soweit man sich auf eine Ausnahme vom 4Mo-DRZ iSd Art 17 (berufssgruppenspezifisch) od 18 (KollV/BV) berufen kann; durch KollV/BV wäre uU sogar länger zulässig!
- Aber: AZG meint/erlaubt wohl allg. fixen DRZ (s § 26 (1) letzter Satz AZG)
 - dort wo das G an KollV/BV delegiert, wird die Frage idR auch offengelassen . . .
- in genereller Hinsicht würde EuGH eher rollierend verstehen -
dann RL-konforme Auslegung für rollierend?
- ev Option auf fixe DRZ, wenn kürzere Dauer als Maximum?
Wenn Zulassungsnormen für KollV/BV DRZ > 4Mo vorsehen (zB in § 19 (4)) könnte der KollV wohl jedenfalls auf 4Mo fix gehen

Leitende Ang und Familienmitglieder-AN



- AZG/ARG-Novelle 2018 hat alte Ausn f leitende Ang verändert und neu auch Familienmitglieder-AN ausgenommen. Ziel war Ausweitung der Ausnahme.
- Ausnahmen stützt sich nun auf RL, aber: Umsetzung nicht wörtlich, RL-Text unklar, kaum EuGH-Rspr
- Bisher: Ausn f leitende Ang: Gewisse Entscheidungskompetenz und Unabhängigkeit gefordert, auch Freiheit in der AZ-Gestaltung war ein wichtiger Faktor
- Nun:
 - Leitende Angestellte oder sonstige AN, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte AZ auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit*
 - a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder*
 - b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.*
- Abweichungen von RL-Text relevant?
 - „maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis“ vs „selbständige Entscheidungsbefugnis“
 - „Lage und Dauer“, „gesamte AZ“ gehen auf Rspr d EuGH zurück
- Weitere verwirrende Äußerungen in den Mat
 - 3. Managementebene von Ausn erfasst?
 - warum soll „Vertrauensarbeitszeit“ nicht reichen? – wäre typischer Anwendungsfall

Wegzeit zum „flächigen Arbeitsort“



Der Kampf um die AZ-Definition (oder „bad cases make bad law“)

- EuGH in *Tyco*: beurteilt Zeit (i) Wohnort – erster Kunde und (ii) letzter Kunde – Wohnort als AZ iSd RL
 - Aber ein Sondersachverhalt: AG hatte umgestellt, früher war Arbeitsort in Regionalbüros, Wege von dort zum Kunden/retour waren AZ (Dienstwege); potenziell sehr lange Wege zum Kunden (und retour); Dienstwagen; unklar, wie spät noch Umplanungen erfolgen konnten
- Eine unüberlegte und schlecht begründete E:
 - Die Begründung liest sich zT so, dass eigtl jede Wegzeit AZ wäre (zB kann der AN seinen Interessen nachgehen?); Missverständnis: Wegzeit ist nicht „Ruhezeit“ im allg Verständnis
 - zT stützt sich der EuGH auf die Umstellung: der Weg Wohnort–Kunde unterscheidet sich nicht vom früheren Weg Regionalbüro-Kunde
- seither auch im Ö Recht umstritten: Kann aus *Tyco* abgeleitet werden, dass der Weg Wohnort zum flächigen Arbeitsort AZ iSd AZG ist?
 - das hätte AZ-Folgen, insb tägl Höchstgrenze (aber jetzt entschärft), Ruhezeit und wöchentl Höchstgrenze
 - hätte auch Entgelt-Folgen (wg d Vermutung des OGH, dass AZ iSd AZG auch entgeltlich zum Normalentgelt ist!)
 - Bisherige öRspr anerkennt den „flächigen Arbeitsort“ mit einer gewissen Zumutbarkeitsgrenze betreffend die Länge, in Entgelthinsicht.

Wegzeit zum „flächigen Arbeitsort“ (2)



- Thema kam jüngst zum OGH (9 ObA 8/18v).
 - Neuerlich Sondersachverhalt: Dienstwägen wurden in der Nacht bestückt (GPS); Servicetechniker erhielten (freiwillig) den Weg weitgehend bereits zum Normalentgelt bezahlt - dafür besteht „Verpflichtung“, den direkten Weg zu nehmen (kleine Ausnahmen).
 - Feststellungsbegehren des BR betreffend vollständige Wertung der Wegzeit als AZ und vollständige Bezahlung, stützt sich auf *Tyco*. 1. u 2. Instanz entscheiden pro BR, auf Grundlage *Tyco*.
 - OGH entscheidet nicht auf Grundlage *Tyco*, sondern rein gemäß AZG: Wenn starke Bindungen am Weg bestehen, ist der Weg AZ; v.a. die Verpflichtung des kürzesten Weges gibt den Ausschlag
- Auch diese OGH-E ist ein Missverständnis:
Die „Verpflichtung“ war keine Rechtspflicht, sondern eine Anspruchsvoraussetzung für die Wegvergütung!
- Die Deutung von *Tyco* daher weiterhin offen, ob der gewöhnliche moderat flächige Arbeitsort ohne besondere AN-Bindungen jedenfalls AZ ist
 - Die AZ-Frage ist zT entschärft wg der neuen 12h-Grenze (aber tägl Ruhezeit und 48h-Grenze!)
 - Klar ist: In jedem Fall ist die Bezahlung eine KollV-Frage
- Großer de facto Druck auf Anerkennung als AZ – aber sinnvoll? Zweifel:
 - Unterschied flächiger Arbeitsort zu fixem Arbeitsort? Größe d Fläche relevant?
 - Steigert Kontrolle und Bindung d AN: Anderer Ausgangspunkt, Übersiedlung, Umwege etc. Für Entgeltzwecke mE Pauschalierungen vorzuziehen!

Wegzeit zum „flächigen Arbeitsort“ (3)



Worum es geht: AZ-Begriff

- Das Thema zeigt ein Grundlagenproblem d RL
- OGH (und viele nationale Rechtsordnungen) kennen eine Parallelität von AZ-Begriff in der der AZ-Gesetzgebung und dem Entgelt
- Daher Widerspruch in den Aussagen des EuGH:
 1. MS müssen die AZ-Definition der RL übernehmen
 2. Die RL sagt nichts zum Entgelt
- Eine RL-konforme Auslegung der AZ-Begriffs im AZG erscheint zwar richtig, führt aber im Ergebnis genau zu mehr Entgelt.
So auch in 9 ObA 8/18v: Es ging um keine AZ-Frage, es ging nur ums Entgelt!
- Keine gute Lösung in Sicht:
 - AZ-Begriff d AZG und Entgelt entkoppeln wird der OGH nicht machen
 - Zweigeteilter AZ-Begriff – einer für Zwecke der RL-Einhaltung, der andere für sonstige Fragen des AZG – ist methodisch und praktisch mühsam
- Ball liegt daher beim den KollV-Parteien:
Sitz der Entgeltregelung ist im KollV, egal wie der EuGH letztlich entscheidet; dort kann auch die zulässige Größe des „flächigen“ Arbeitsortes geregelt werden
- Klarstellung der AZ-Frage erfolgt allenfalls über Verw-Strafrecht

Jüngst: EuGH zur AZ-Aufzeichnungspflicht



- Spanische Verbandsklage auf Erfassungssystem der AZ (Rechtssache CCOO). AG zeichnet nur Fehltage auf. G verlangt nur ÜSt-Summen.
- Frage war, ob nun nur ÜSt-Summen aufgezeichnet werden müssen, oder die gesamte AZ? Oder: Ist das Fehlen von gesetzl. Aufzeichnungspflichten RL-widrig?
- EuGH:
 - AG müssen verpflichtet werden, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die vom AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen“ werden kann.
 - Klassische Ausformung der „effet utile“-Rspr d EuGH
- Ö: Aufzeichnungspflicht besteht grds schon lange (§ 26 AZG)! Frage daher nach Rechtfertigung der Ausnahmen
 - Überbindung (§ 26 (2) AZG) sollte mögl sein, weil AG bleibt in Pflicht
 - Summenaufzeichnungen bei AZ- und Ortsautonomie od Home-Office (§ 26 (3)) ausreichend? § 26 (5) betreffend Entfall der Pausenaufzeichnung bei beschränkter Pausenautonomie RL-konform? Interessant: EuGH erwähnt die Pausen (Art 4 AZ-RL) nicht. Absicht?
 - Insgesamt:
Künftig weniger Rechtfertigungsdruck betreffend Unzulässigkeit d Vertrauensarbeitszeit in Ö
- Ausblick: Wird die Diskussion über die Erfassung von dislozierten Arbeitszeiten befeuern

- Umsetzungsgrad in Ö nicht perfekt, aber relativ gut; zT werden Ausnahmen nicht ausgeschöpft, zB bei Opt-Out
- AZ-Recht in Ö traditionell weit entwickelt (also restriktiv), daher auch viele systematische Übereinstimmungen mit der RL
- RL-Ziel der Verstärkung der AN-Ruhezeiten wurde wohl erreicht
- AZ-RL ist ein Prototyp der EU-Gesetzgebung:
 - Viele Effekte durch Verfasser nicht vorhergesehen
 - ZT schleißige Konzeption und Formulierungen
 - ziemlich extensive Auslegung durch den EuGH
 - daher Überraschungen auf vielen Ebenen
- De facto Nutzung f andere Zwecke als propagiert sollte Juristen zu denken geben
- RL als Miturheber der Zulassungsnormen

Strafen

- Hohe Verwaltungsstrafen durch Kumulationsprinzip – spätestens durch neue VfGH-Rspr abgedeckt

Grundrechte EMRK

- Keine auf Arbeitsbedingungen bezogenen Grundrechte
- Im ArbR primär relevant Art 8 - Achtung des Privat- und Familienlebens
 - vielfach im ArbR herangezogen, aber soweit ersichtlich nicht für AZ-Fragen

EU Grundrechte-Charta

- **Art 31 GRC - Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen**
(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub
- Gilt aber nur für die Auslegung von Unionsrecht
- Beisp. Urlaub: extensive Deutung der AZ-RL durch den EuGH, verstärkt durch eine „Vergrundrechtlichung“ des RL-Inhalts

Sonstige

- Ähnlich, u Vorbilder der GRC, aber nicht indiv. einklagbar, nicht im Verfassungsrang
 - Europarat: Europäische Sozialcharta (1961)
 - EU: Europäische Sozialcharta (1989) – nur allgemein
 - UN: Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Bislang keine spürbare Bedeutung in der Auslegung als Hintergrund aber Bedeutung für die AZ-RL