jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

# TE OGH 2018/11/28 9ObA103/18i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.11.2018

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr.

Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr.

Stefula sowie die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller und Mag. Andreas Schlitzer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M***** K*****, vertreten durch Dr. Barbara John-Rummelhardt, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei R***** e.U. *****, vertreten durch Dr. Sebastian Lenz, Rechtsanwalt in Wien, wegen Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen (§ 26 Abs 8 AZG), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Juli 2018, GZ 7 Ra 46/18p-16, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 26. Februar 2018, GZ 41 Cga 141/17f-10, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 335,64 EUR (darin 55,94 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

**Text**

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 21. 8. 2012 bis 31. 7. 2017 als Entsorger (Entrümpler) beschäftigt. Nach Beendigung seines Dienstverhältnisses durch Dienstgeberkündigung ersuchte der Kläger mit Schreiben vom 29. 8. 2017 die Beklagte um Übermittlung der Arbeitszeit-/Urlaubsaufzeichnungen (wörtlich: „Übermittlung der Urlaubsaufzeichnungen aus dem gesamten Dienstverhältnis gemäß § 26 AZG“ [Beilage ./C]; Anm). Die Beklagte übermittelte zunächst keine Arbeitszeitaufzeichnungen, händigte aber dem Kläger die Arbeitszeitaufzeichnungen für die Jahre 2015 bis 2017 in der Tagsatzung vom 15. 1. 2018 aus (AS 20 [„nunmehr übergebenen“], AS 92 [„in der letzten Tagsatzung ausgehändigt“]).

D e r Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage, gestützt auf§ 26 Abs 8 AZG, die Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen vom 21. 8. 2012 bis 31. 7. 2017. Er benötige diese zur Feststellung der offenen Urlaubsersatzleistung.

Die Beklagte händigte dem Kläger im Verfahren Arbeitszeitaufzeichnungen für die Jahre 2015 bis 2017 aus. Diese seien vollständig und richtig. Im Übrigen wandte sie Verfall ein.

Der Kläger replizierte, dass die im Verfahren vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen teilweise unrichtig, unvollständig und offenkundig nachträglich konstruiert seien. Sollte das Erstgericht dennoch zur Ansicht gelangen, dass die Beklagte ihre gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage von Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 26 Abs 8 AZG erfüllt habe, begehre der Kläger in eventu eine Urlaubsersatzleistung in Höhe von 3.493,60 EUR brutto (AS 68 f).

Die Beklagte sprach sich gegen die Zulassung der Klagsänderung (Klagsausdehnung) aus.

Das Erstgericht ließ die Klagsänderung (Klagsausdehnung) um ein Eventualbegehren nicht zu und wies das Herausgabebegehren ab. Soweit die Beklagte das Klagebegehren nicht ohnehin hinsichtlich der Arbeitszeitaufzeichnungen für Jänner 2015 bis Juli 2017 erfüllt habe, sei, da der Anspruch erstmals mit Schreiben vom 29. 8. 2017 gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht worden sei, nach den in Betracht kommenden Kollektivverträgen Verfall eingetreten. Im Herausgabeverfahren über Arbeitszeitaufzeichnungen komme ein Beweisverfahren über die inhaltliche Richtigkeit der übermittelten Arbeitszeitaufzeichnungen nicht in Betracht.

Das Berufungsgericht bestätigte die Nichtzulassung der Klagsänderung und die Klagsabweisung. Es hielt es für fraglich, ob die Bestimmung des § 26 Abs 8 AZG überhaupt einen klagbaren Anspruch auf „Herausgabe" von Arbeitszeitaufzeichnungen eröffne. In der Regel sei das Arbeitszeitrecht Teil des Arbeitnehmerschutzrechts. Die Einhaltung der Bestimmungen werde durch Verwaltungsstrafsanktionen gegen den Arbeitgeber erzwungen. Eine staatliche Behörde, das Arbeitsinspektorat, sei zur Überwachung des Arbeitnehmerschutzes in der Praxis berufen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, entspringe dem Arbeitnehmerschutzrecht und sei dem öffentlichen Recht zuzuordnen. Hieraus sei abzuleiten, dass das Gericht die Richtigkeit bzw Vollständigkeit von Arbeitszeit-aufzeichnungen nur im Zusammenhang mit der Geltendmachung eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis als Vorfrage zu prüfen habe. Damit sei das vom Kläger angestrebte Ziel, unabhängig von der Geltendmachung eines konkreten Anspruchs vom Gericht eine inhaltliche Überprüfung der Richtigkeit der von der Beklagten vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen zu erwirken, nicht vereinbar. Aus § 26 Abs 9 AZG folge, dass Rechtsfolge der Missachtung des Verlangens auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen die Verfallshemmung sei.

Soferne man eine selbstständige Klagbarkeit des Anspruchs auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen gestützt auf § 26 Abs 8 AZG überhaupt bejahe, sei daraus, dass der Gesetzgeber selbst als Konsequenz für die Nichtübermittlung verlangter Arbeitszeitaufzeichnungen die Verfallshemmung vorsehe, abzuleiten, dass ein rückwirkendes Verlangen im Sinn des § 26 Abs 8 AZG nur für jene Lohnperioden infrage komme, in denen Verfall noch nicht eingetreten sein könne. Dass ein derartiger Übermittlungsanspruch nicht unbegrenzt für die Vergangenheit im Sinn des Gesetzgebers liegen könne, ergebe sich auch daraus, dass eine zeitlich unbegrenzte Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitszeitaufzeichnungen aufzubewahren, nicht bestehe. Der Arbeitgeber habe nur die Pflicht, die Arbeitszeitaufzeichnungen mindestens ein Jahr lang aufzubewahren. In Hinblick auf das am 29. 8. 2017 erhobene Verlangen auf Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnungen habe die Beklagte – sofern man einen selbstständig klagbaren Anspruch auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen bejahe – durch Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnungen ab dem Jahr 2015 bis zum Ende des Dienstverhältnisses ihre Herausgabe-/Übermittlungsverpflichtung jedenfalls erfüllt. Eine Überprüfung der Aufzeichnungen auf ihre Richtigkeit und Vollständigkeit durch das Gericht lasse sich aus § 26 Abs 8 AZG nicht ableiten.

Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision mangels Vorliegens höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur Auslegung des § 26 Abs 8 AZG (nF) zu.

**Rechtliche Beurteilung**

Die vom Kläger aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobeneordentliche Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig (§ 502 Abs 1 ZPO); sie ist jedoch nicht berechtigt.

1. Vorab ist festzuhalten, dass der Kläger das Klagebegehren im gesamten Verfahren ausdrücklich und ausschließlich auf § 26 Abs 8 AZG stützt, was auch aus der Revision hervorleuchtet (S 3 oben). Auf die Frage, ob sich aus anderen Gründen ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übermittlung von Arbeitszeitaufzeichnungen ableiten ließe, ist daher hier nicht einzugehen (RIS-Justiz RS0037610 [T43]).

2. Die durch Art 4 Z 5 ASRÄG 2014 (BGBl I 2014/94) eingeführte Bestimmung des § 26 Abs 8 AZG lautet: „Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben einmal monatlich Anspruch auf kostenfreie Übermittlung ihrer

Arbeitszeitaufzeichnungen, wenn sie nachweislich verlangt werden." Die Gesetzesmaterialien zu § 26 Abs 8 (und 9) AZG (idF ASRÄG 2014) lauten (ErläutRV 319 BlgNR 25. GP 3, 20):

„Im Arbeitszeitrecht sind Erleichterungen für die Arbeitgeber/innen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen ebenso vorgesehen, wie das Recht der Arbeitnehmer/innen diese übermittelt zu bekommen.

[...]

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben künftig bei einem nachweislichen Verlangen einmal monatlich Anspruch auf die kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen (Abs. 8). Als rechtliche Konsequenz für die Nichterfüllung dieses Anspruchs wird die Hemmung der Verfallsfristen festgelegt, die solange andauern soll, als die Übermittlung verwehrt wird.

Der neue Abs. 9 enthält daher nunmehr zwei Tatbestände für die Hemmung der Verfallsfristen. Neben dem soeben beschriebenen neuen Tatbestand in der Z 1 wird der bisherige Abs. 8 (Nichteinhaltung von Aufzeichnungs-pflichten, nunmehr auch hinsichtlich der Aufzeichnung von Abweichungen gemäß Abs. 5a) als Z 2 übernommen."

3. § 26 Abs 8 AZG gibt dem Arbeitnehmer einen Anspruch. Dieser richtet sich – wie aus dem Zusammenhang mit § 26 Abs 1 Satz 1 AZG abzuleiten ist, wonach der Arbeitgeber „zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen [hat]" – gegen den Arbeitgeber. Die Erläuterungen sprechen (im Allgemeinen Teil) von einem „Recht der Arbeitnehmer/innen diese [scil Arbeitszeitaufzeichnungen] übermittelt zu bekommen". Bei § 26 Abs 8 AZG ist von einem durchsetzbaren privatrechtlichen, nämlich arbeitsvertraglichen Anspruch auszugehen (so auch Schrank, Arbeitszeit Kommentar5 § 26 Rz 28, 29b, 30; Pfeil in ZellKomm3 §§ 24–29 AZG Rz 4/1: „beanspruchbaren Aufzeichnungen").

Die Stellung der Vorschrift außerhalb des Abschnitts 6a des AZG über „Vertragsrechtliche Bestimmungen" (§§ 19b bis 19g) spricht nicht dagegen. Da sich § 26 im mit „Gemeinsame Vorschriften" überschriebenen Abschnitt 8 des AZG findet, kann nicht davon ausgegangen werden, dass dieser allein öffentlich-rechtliche Vorschriften beinhaltet.

Für die privatrechtliche Qualifikation spricht auch, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Übermittlung seiner Arbeitszeitaufzeichnungen – worauf Schrank (Arbeitszeit Kommentar5 § 26 Rz 30) hinweist – keiner verwaltungsrechtlichen Strafbarkeit nach § 28 AZG unterliegt. Die privatrechtliche Qualifikation folgt auch aus einem Vergleich mit § 2f Abs 1 Satz 1 AVRAG, wonach dem Arbeitnehmer bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln ist. Für jene Vorschrift wurde in den Gesetzesmaterialien (ErläutRV 903 BlgNR 25. GP 3 f) ausdrücklich festgehalten, dass es sich um einen „zivilrechtlichen Anspruch" handelt
(s dazu 8 ObA 41/18i [in Punkt 2.3.]).

4. § 26 Abs 8 AZG trat gemäß § 34 Abs 27 AZG mit 1. 1. 2015 in Kraft. Näher erläuternde Gesetzesmaterialien zu § 34 Abs 27 AZG sind nicht vorhanden. Ob § 26 Abs 8 AZG Rückwirkung entfaltet, wurde in 8 ObA 2/17b [in Punkt 1.9.] ausdrücklich unerörtert gelassen. Diesbezügliche Äußerungen in der Lehre sind soweit ersichtlich nicht vorhanden. Die in der Revision (Seite 5) genannte Bestimmung des § 33 Abs 1u (Satz 2) AZG, nunmehr – siehe Art 4 Z 6 ASRÄG 2014 – § 34 Abs 21 Satz 2 AZG („§ 26 Abs 8 ist nur auf Verfallsfristen anzuwenden, die ab diesem Zeitpunkt zu laufen beginnen würden."), bezieht sich auf die vor dem ASRÄG 2014 in § 26 Abs 8 AZG, seither – in modifizierter Form – in § 26 Abs 9 AZG enthaltene Vorschrift über eine Hemmung von Verfallsfristen.

4.1. Nach § 5 ABGB sind nur die nach dem Inkrafttreten eines Gesetzes verwirklichten Sachverhalte nach dem neuen Gesetz zu beurteilen (RIS-Justiz RS0008715). Bei Dauerrechtsverhältnissen ist im Fall einer Gesetzesänderung mangels abweichender Übergangsregelung der in den zeitlichen Geltungsbereich reichende Teil des Dauertatbestands nach dem neuen Gesetz zu beurteilen (RIS-Justiz

RS0008695 [T18]). Hiervon ausgehend wurde in

4 Ob 188/06k (siehe insb Punkte 8.3. und 8.4.) entschieden, dass die (durch BGBl I 2004/12 eingeführte) Bestimmung des § 27d Abs 1 Z 6 KSchG, womit (zwecks Schaffung eines klaren und transparenten Rechtsverhältnisses) eine Aufschlüsselung des Entgelts erforderlich ist, zwar auch auf aus der Zeit davor stammende Altverträge anzuwenden ist, aber nur für Abrechnungsperioden ab dem Inkrafttreten der Bestimmung.

4.2. Im vorliegenden Fall kann nichts anderes gelten.§ 26 Abs 8 AZG idF ASRÄG 2014 findet auch auf den bereits vor Inkrafttreten des ASRÄG 2014 am 1. 1. 2015 abgeschlossenen Arbeitsvertrag des Klägers Anwendung, dies aber allein für Abrechnungsperioden ab dem Inkrafttreten.

4.3. Für die Zeit vor dem 1. 1. 2015 kann das Klagebegehren damit entgegen der Annahme des Klägers nicht auf§ 26 Abs 8 AZG gestützt werden. Die Klagsabweisung ist daher in Hinsicht auf diesen Zeitraum im Ergebnis jedenfalls richtig. Dass § 26 Abs 8 AZG „erst mit BGBl I 2014/94 in Kraft [trat]" war Gegenstand der erstgerichtlichen Erörterung nach § 182a ZPO (AS 92), weshalb auch keine Überraschungsentscheidung vorliegt.

5. Hinsichtlich des Zeitraums ab dem 1. 1. 2015 hält der Kläger der rechtlichen Beurteilung der Vorinstanzen, die Beklagte habe insofern ihre Verpflichtung nach § 26 Abs 8 AZG durch Vorlage von Arbeitszeitaufzeichnungen erfüllt (§ 1412 ABGB), auch in der Revision entgegen, dass die von der Beklagten ausgehändigten Arbeitszeitaufzeichnungen unrichtig bzw unvollständig gewesen seien.

5.1. Richtig ist, dass es Zweck des § 26 Abs 8 AZG ist, dem Arbeitnehmer die Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen und damit letztlich auch die Überprüfung der Richtigkeit der Entgeltabrechnung des Arbeitgebers sowie die Überprüfung der Einhaltung von Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten zu ermöglichen bzw zu erleichtern (vgl Peschek/Unterrieder, Arbeitszeitaufzeichnungen und Verfall seit dem ASRÄG 2014, ecolex 2015, 228 [229];Schrank, Die Neuerungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen – Überlegungen zur Neufassung von § 26 AZG durch das ASRÄG 2014, ZAS 2015, 169 [173]; Schrank, Arbeitszeit Kommentar5 § 26 Rz 29b; Wolf in Mazal/

Risak, Arbeitsrecht II Kap XI Rz 149h). Der Zweck ähnelt damit jenem des bereits erwähnten § 2f Abs 1 Satz 1 AVRAG, zumal auch jene Vorschrift dazu dient, dem Arbeitnehmer den Nachvollzug der Abrechnung der Bezüge zu ermöglichen (ErläutRV 903 BlgNR 25. GP 4).

5.2. Zu § 2f Abs 1 Satz 1 AVRAG hielt der 8. Senat jüngst in der Entscheidung8 ObA 41/18i fest, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Übermittlung einer „vollständigen" Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen bereits dann entsprochen hat, wenn die Abrechnung formell vollständig ist, sodass eine inhaltliche Unrichtigkeit der Abrechnung nicht schadet (Punkt 2.6.7.). Dies wurde unter anderem damit begründet, dass im Bereich der (einklagbaren) Verpflichtung zu einer Rechnungslegung oder Abrechnung regelmäßig bloß formelle Vollständigkeit verlangt wird (Punkt 2.6.3.) und es Doppelgleisigkeit zu vermeiden gilt.

Dies gilt auch für den Anspruch nach§ 26 Abs 8 AZG auf kostenfreie Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen. Der Kläger vermengt seinen (im vorliegenden Verfahren geltend gemachten) Anspruch auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen der Arbeitgeberin gemäß § 26 Abs 8 AZG mit seinem (im vorliegenden Verfahren nicht geltend gemachten [Anm: Die Klagsänderung wurde nicht zugelassen]) Anspruch auf Zahlung aus der Zugrundelegung eigener („besserer") Arbeitszeit-aufzeichnungen. Deshalb bezeichnet er die Aufzeichnungen der Beklagten als unrichtig, unvollständig und „nachträglich konstruiert". Im Verfahren auf bloße Übermittlung der Aufzeichnungen kann es aber (nach erfolgter Übermittlung) nur um deren formelle Vollständigkeit gehen. Das heißt, die Aufzeichnungen haben sich auf den Kläger und den (zurecht) geltend gemachten Zeitraum zu beziehen. Nur darauf hin sind die übermittelten Aufzeichnungen vom Gericht zu überprüfen. Das Begehren des Klägers lautet auch nur, dass die Beklagte schuldig sei, „dem Kläger die Arbeitszeitaufzeichnungen vom 21. August 2012 bis 31. Juli 2017 zu übermitteln".

Darüber hinausgehende Überlegungen des Klägers, wonach er beispielsweise an näher bestimmten Tagen in diesem Zeitraum in näher bestimmter Weise mehr Arbeit geleistet hat, als die Beklagte in ihren Aufzeichnungen zugesteht, haben im bloßen Verfahren auf Übermittlung der Aufzeichnungen keinen Raum und hindern damit auch nicht den Eintritt der Erfüllung des Übermittlungsanspruchs, wenn die übermittelten Aufzeichnungen, wie vorstehend ausgeführt, formell vollständig sind. Letzteres ist hier aber nicht weiter strittig. Im (allenfalls weiteren) Verfahren auf Geldleistung bleibt es dem Kläger natürlich unbenommen, darzutun, dass er über die Aufzeichnungen der Arbeitgeberin hinaus Arbeit erbracht hat, die bisher von der Arbeitgeberin nicht entgolten wurde.

Aufgrund der im vorliegenden Fall erfolgten Übermittlung der formell vollständigen Arbeitszeitaufzeichnungen für den Zeitraum 1. 1. 2015 (Inkrafttreten des § 26 Abs 8 AZG) bis 31. 7. 2017 (Ende des Arbeitsverhältnisses) erweist sich die Abweisung des Klagebegehrens im Ergebnis auch für diesen Zeitraum als richtig. Auf darüber hinausgehende Fragen eines allfälligen Verfalls ist damit nicht mehr einzugehen.

Der unbegründeten Revision des Klägers war somit der Erfolg zu versagen.

6. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

**Textnummer**

E123638

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2018:009OBA00103.18I.1128.000

**Im RIS seit**

07.01.2019

**Zuletzt aktualisiert am**

19.03.2021

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at