



Praktiker:innen Seminar
Arbeitsrecht und Sozialrecht

Aktuelle Entwicklungen in der Rsp von EuGH und OGH zum Arbeitszeitrecht

RA Dr Katharina Körber-Risak

1. Juni 2022





Inhaltsübersicht

1. Rechtliche Rahmenbedingungen
2. EuGH Rsp zum Arbeitszeitbegriff
 - Frühere Rechtsprechung
 - Neue Rechtsprechung
3. Aktuelle Rsp des OGH
 - Gleitzeit
 - Umkleidezeiten



1. Rechtliche Rahmenbedingungen

RL 2003/88/EG (Arbeitszeit-RL)
Arbeitszeitgesetz & Arbeitsruhegesetz



Rechtliche Grundlagen

- Art 2 RL 2003/88/EG (Arbeitszeit-RL):
 - **Arbeitszeit** ist „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten **arbeitet**, dem **Arbeitgeber zur Verfügung steht** und seine **Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt**“
 - **Ruhezeit** ist „jede Zeitspanne **außerhalb der Arbeitszeit**“
- Art 31 Abs 2 GRC:
 - „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine **Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten** sowie auf **bezahlten Jahresurlaub**.“



Autonome Auslegung

EuGH 10.09.2015, C-266/14, Tyco Integrated Security SL

„**Aus** der Rechtsprechung ergibt sich, dass die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 **unionsrechtliche Begriffe** darstellen, die anhand **objektiver Merkmale** unter Berücksichtigung des **Regelungszusammenhangs** und des **Zwecks der Richtlinie** zu bestimmen sind, der darin besteht, **Mindestvorschriften** zur Verbesserung der **Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer** aufzustellen.“

Nur eine **autonome Auslegung** kann die **volle Wirksamkeit** dieser RL und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen



Nationales Recht

- § 2 Abs 1 Z 1 AZG:
 - **Arbeitszeit** ist „*die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen*“
- Das AZG enthält öffentlich-rechtliche und entgeltrechtliche Bestimmungen
 - Dh ein Teil der Bestimmungen des AZG fällt in den Anwendungsbereich der RL, ein Teil nicht
- Es gibt aber nur eine einheitliche Definition des AZ-Begriffs
- ISd einheitlichen Definition schlagen die unionsrechtlichen Determinanten des Arbeitszeitbegriffs auch auf den entgeltrechtlichen Teil des AZG durch (OGH 9 ObA /18v)



2. EuGH-Rechtsprechung zum Arbeitszeitbegriff

Bisherige Rechtsprechung des EuGH



Grundsätze der EuGH Rechtsprechung (1)

- Bereitschaftszeit ist
 - **Arbeitszeit** oder
 - **Ruhezeit**
- Die Richtlinie kennt **keine Zwischenkategorie**
- Zeiten geringerer Inanspruchnahme (zB Arbeits- oder Rufbereitschaft) sind entweder als Arbeitszeit oder Ruhezeit einzuordnen



Grundsätze der EuGH Rechtsprechung (2)

- **Arbeitsbereitschaft / Rufbereitschaft?**
 - In beiden Fällen besteht keine Arbeitspflicht an sich
 - AN müssen jedoch auf Aufforderung des/der AG die Arbeitsleistung aufnehmen
 - Bei der Rufbereitschaft muss der/die AN nicht am Arbeitsort anwesend sein
- Grenzziehung zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit anhand der Intensität der vom/von der AG auferlegten, **sonstigen Einschränkungen** im persönlichen Verhalten der AN



Grundsätze der EuGH-Rechtsprechung (3)

- **Frühere Rechtsprechung zu Bereitschaftszeiten:**
 - Bereitschaftszeit ist dann Arbeitszeit, wenn sich der/die AN **am Arbeitsplatz bzw an einem vom/von der AG festgelegten Ort** aufhalten muss, um dem/der AG bei Bedarf sofort zur Verfügung zu stehen (Arbeitsbereitschaft)
 - Als Arbeitsplatz ist jener Ort zu verstehen, an dem der/die AN die Tätigkeit ausübt, auch wenn dies nicht der gewöhnliche Arbeitsort ist
 - Zeiten einer Rufbereitschaft, während der/die AN seinen/ihren **Aufenthaltort frei bestimmen kann**, wurden hingegen der **Ruhezeit** zugeordnet



EuGH 3.10.2000, C-303/98, *Simap*

- **Ausgangslage:** Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung mussten Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten
- **Bereitschaftsdienste**, die AN in Form **persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz** leisten, sind als Arbeitszeit und gegebenenfalls als **Überstunden** zu werten.
- Bei **Bereitschaftsdiensten** in Form **bloßer Rufbereitschaft** sind **nur jene** Zeiten, für die **tatsächlich Leistung erbracht** wird, als **Arbeitszeit** einzustufen.



EuGH 9.9.2003, C-151/02, *Jaeger*

- **Ausgangslage:** Arzt muss regelmäßig Bereitschaftsdienste im Krankenhaus leisten. Dafür steht ihm ein Zimmer mit einem Bett zur Verfügung.
- Der **Bereitschaftsdienst** eines **Arztes** im Krankenhaus ist vollumfänglich als **Arbeitszeit** iSd Arbeitszeitrichtlinie **einzustufen**. **Auch** dann, wenn der Arzt in dieser Zeit **keine beruflichen Tätigkeiten** ausführt.
- Nationale Regelung, welche solche Bereitschaftsdienste als Ruhezeit behandelt, ist unionsrechtswidrig



EuGH 1.12.2015, C-14/04, Dellas

- Arbeitszeit iSd Arbeitszeitrichtlinie **inkludiert** auch Zeiten der **beruflichen Inaktivität**, sofern sich der/die AN
 - an einem vom/von der **AG bestimmten Ort aufhält** und
 - diesem/dieser **zur Verfügung steht**
- **Keine** Auslegung als **Nettoarbeitszeit exklusive inaktiver Betriebszeiten** möglich.



2. Neue Rsp des EuGH

● **Arbeitsbereitschaft**

● **Rufbereitschaft**



Rufbereitschaft - Arbeitszeit

- Abgrenzung Rufbereitschaft – Ruhezeit: **Bestimmung des Aufenthaltsortes durch den/die AG reicht als alleiniges Abgrenzungskriterium nicht mehr**
- Nähere Umstände der Bereitschaftszeit (wie zeitliche Dimension der Abgrenzung der privaten Tätigkeit von der dienstlichen Verrichtung) sind zu berücksichtigen
 - Betonung des **Gesundheitsschutzes**



EuGH 21.2.2018, C-518/15, Matzak (1)

- **Ausgangslage:** Ein belgischer Feuerwehrmann durfte während seines Dienstes zwar seinen Aufenthaltsort frei wählen, doch war ihm aufgegeben, dass er die Wache bei normalem Verkehrsfluss spätestens innerhalb von 8 Minuten erreichen können muss
- Er musste auch an einem von seinem AG bestimmten Ort (Wohnsitz) persönlich anwesend sein, obwohl dieser nicht als Arbeitsort vereinbart war.



EuGH 21.2.2018, C-518/15, Matzak (2)

- **Zweck der RL (Mindestvorschriften zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen) ist zu berücksichtigen**
- **Geographische und zeitliche Anforderungen schränken den AN bei Gesamtschau ein, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen**

Daher → als **Arbeitszeit** einzustufen

Frage, ob Aufenthaltspflicht am Wohnort anders zu beurteilen ist als am Dienstort wurde nicht behandelt



EuGH 9.3.2021, C-344/19, R.S. (1)

- Techniker wartet Sendeanlagen auf einem entlegenen Berg
- Wohnt in Dienstwohnung, wenig Freizeitmöglichkeiten in der Umgebung
- Kein fixer Aufenthaltsort während Bereitschaft, bloße Erreichbarkeitsverpflichtung
- Nach Anruf binnen einer Stunde am Dienstort, aber nur bei dringenden Tätigkeiten, sonst im nächsten regulären Dienst



EuGH 9.3.2021, C-344/19, R.S. (2)

- EuGH setzt sich ausführlich mit den Kriterien der „Arbeitszeit“ auseinander
 - Ortsgebundenheit = jeder vom AG vorgegebene Aufenthaltsort (nicht nur Dienstort)
 - Bewegliches System: *„Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, **objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.**“*
 - Es sind Einschränkungen zu berücksichtigen, die den AN durch Rechtsvorschriften, Tarifvertrag oder Arbeitgeber/Arbeitsvertrag, Arbeitsordnung, Bereitschaftsdienstplan vorgegeben werden.



EuGH 9.3.2021, C-344/19, R.S. (3)

- Umgekehrt bewirken selbst gewählte Einschränkungen wie ein Arbeitsort „am Ende der Welt“, wenig Freizeitmöglichkeiten, das Zurverfügungstellen einer Dienstwohnung etc keine Freizeiteinschränkung iSd Arbeitszeit-Begriffs der RL
- Aufenthaltspflicht am Wohnort, der auch Arbeitsort ist, soll jedenfalls nicht ausreichen für eine Beschränkung, weil AN sich dort nicht zwingend außerhalb von familiärem oder sozialem Umfeld aufhalten muss
 - Muss wohl erst recht gelten, wenn der Wohnort nicht als Arbeitsort vereinbart ist.
- Häufigkeit und Länge der Bereitschaftseinsätze sind ebenfalls zu berücksichtigen
 - Kann oft erst ex post beurteilt werden



EuGH 9.3.2021, C-580/19, Stadt Offenbach (1)

- Feuerwehrmann musste nach Kontaktaufnahme durch AG binnen 20 Minuten in Einsatzkleidung mit dem Dienstfahrzeug am Stadtrand Dienst aufnehmen; Sonderrechte im Straßenverkehr (Blaulicht)
- Ca 40 Bereitschaftszeiten pro Jahr, meist nachts oder am Wochenende
- EuGH lässt offen, ob Arbeitszeit oder Ruhezeit vorliegt
- **Gesamtwürdigung aller Umstände** des Einzelfalls stets **erforderlich**



EuGH 9.3.2021, C-580/19, Stadt Offenbach (2)

- Es ist zu berücksichtigen, über **wieviel Zeit** der/die AN während Bereitschaftszeiten verfügt, um seine/ihre berufliche Tätigkeit ab dem Aufforderungszeitpunkt durch den/die AG aufzunehmen
- Den AN muss, um ihre **persönlichen und sozialen Aktivitäten** planen zu können, eine **sachgerechte Frist** für die Wiederaufnahme ihrer beruflichen Tätigkeit eingeräumt werden
- Daher jedenfalls zu berücksichtigen:
 - Die Zeitspanne ab Aufforderung durch den/die AG bis zum Antritt des Wegs, um zum Arbeitsort zu gelangen



EuGH 11.11.2021, C-214/20, *Dublin City*

- Selbständiger Taxiunternehmer als Reserve-Feuerwehrmann
- Teilnahmepflicht an 75 % der Einsätze, Alarmzeit maximal 10 Minuten
 - **keine objektive und erhebliche** Beeinträchtigung der beruflichen Tätigkeit
 - **keine Pflicht**, an **allen** Einsätzen **teilzunehmen**
- Diese Rufbereitschaft ist **nicht als Arbeitszeit** zu werten.



EuGH 9.9.2021, C-107/19, XR

- Betriebsfeuerwehrmann: Anspruch auf **2 Ruhepausen** pro Dienst iHv **30 min**, Alarmierungszeit **2 min**
- Feuerwehrmann konnte sich in die 200m von seinem Arbeitsplatz entfernte Betriebskantine begeben
- Frage: Ununterbrochene Ruhepause auch als Arbeitszeit zu qualifizieren?
- Laut EuGH dann als Arbeitszeit zu qualifizieren, wenn die **Möglichkeit** seine **Freizeit** frei zu **gestalten**, **objektiv** und **ganz erheblich beschränkt** ist.
- Dies ist von nationalem Gericht zu beurteilen.



Gesundheitsschutzaspekte

- Ständige Rsp:

*„Die Einstufung von Bereitschaftszeit als „Ruhezeit“ für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 lässt allerdings die besonderen Pflichten unberührt, die den Arbeitgebern nach den Art. 5 und 6 der **Richtlinie 89/391** in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Arbeitnehmer obliegen. Folglich dürfen die Arbeitgeber keine Bereitschaftszeiten einführen, die so lang oder so häufig sind, dass sie eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit des Arbeitnehmers darstellen, unabhängig davon, ob sie als „Ruhezeiten“ im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2003/88 einzustufen sind. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, in ihrem innerstaatlichen Recht die Modalitäten für die Umsetzung dieser Verpflichtung festzulegen.“*

- In der Rs Radiotelevisija präzisiert der EuGH:

(Ruf-)Bereitschaftszeiten, die nicht Arbeitszeit iSd Art 2 Z 1 ArbeitszeitRL sind, seien dennoch berufliche Pflichten, die dem Arbeitnehmer auferlegt werden, „sodass sie in diesem strikten Umfang zu ihrem Arbeitsumfeld im weiteren Sinne gehören“.



Gesundheitsschutzaspekte

- **EuGH weiter:**

Erstrecken sich solche Bereitschaftszeiten auf längere Zeiträume und/oder würden sie sehr häufig erbracht, sodass sie eine psychische Belastung für die Arbeitnehmer:innen bewirken, könne es für Arbeitnehmer:innen in der Praxis sehr schwierig sein, sich ihrem Arbeitsumfeld während einer Zahl aufeinanderfolgender Stunden, die ausreicht, um die Auswirkungen ihrer Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren, vollständig zu entziehen. Dies gilt umso mehr, wenn die Bereitschaftsdienste nachts stattfinden.

- **Was folgt daraus?**

- Verpflichtung der Mitgliedstaaten Ruhezeitdurchbrechungen zu begrenzen
- § 20a AZG, § 6a ARG



3. Aktuelle Rsp des OGH

● Gleitzeit

● Umkleidezeit



OGH 30.10.2019, 9 Ob A 75/19y

- **Ausgangslage:** Zwischen AG und AN gibt es eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Einführung von Gleitzeitmodellen. Der GZ-Saldo darf am Ende der GZ-Periode maximal +/- 24 Stunden betragen. Ausmaß von Zeitguthaben und Zeitschulden soll jeweils gleich hoch sein
- Der Saldo wird bis zum festgelegten Höchstausmaß in die nächste GZ-Periode im Verhältnis 1:1 übertragen.
- Der AN darf dieses Höchstausmaß an Übertragungsmöglichkeiten weder beim Zeitguthaben, noch bei Zeitschulden überschreiten.
- Wenn der AN dieser Verpflichtung nicht nachkommt, verfallen die über das festgelegte Höchstausmaß hinausgehenden Zeitguthaben am Ende der nächsten Gleitzeitperiode
- Es sei **Sache des AG** die Arbeitszeit und damit auch den Aufbau von Zeitguthaben **zu kontrollieren und korrigierend einzugreifen** zB durch Weisung auf den Abbau überhöhter Zeitguthaben hinzuwirken → **Ampelkontoregelung**, bei der die Ampel ab einem bestimmten Zeitguthaben „auf rot springe“ und den AN anweise, angespartes Zeitguthaben wieder abzubauen.



OGH 23.2.2021, 8 Ob S 9/20m

- **Ausgangslage:** AG schließt mit dem AN eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung ab, die jedoch zwingende Punkte nicht enthält (hier: Gleitzeitperiode)
- Gleitzeitperiode = Zeitraum, in dem Zeitguthaben aufgebaut und abgebaut werden kann
- Fehlt ein Element des Mindestinhalts einer Gleitzeitvereinbarung, so ist die Gleitzeitvereinbarung **unwirksam** und es gelten die **Normalarbeitszeitgrenzen des AZG**
- Überschreitungen der Arbeitszeit sind daher wieder als zuschlagspflichtige Überstunden zu werten



OGH 25.5.2020, 9 Ob A 13/20g (1)

- **Ausgangslage:** Küchen- und Servicemitarbeiter einer Therme waren verpflichtet, ein kurzes T-Shirt mit einem Aufdruck, eine schwarze Dreivierte-Hose, eine Schürze und eine Kopfbedeckung mit Piratenaufdruck zu tragen (Piratenkostüm). Den AN ist es erlaubt, das Kostüm bereits zu Hause anzuziehen und damit in den Betrieb zu kommen.
- **Grds fallen Umkleidezeiten in die Freizeit der AN**
- Umkleidezeiten können dann als Arbeitszeit betrachtet werden, wenn aufgrund einer Anordnung des AG die AN verpflichtet sind, die Dienstkleidung ausschließlich am Arbeitsort zu wechseln bzw wenn sie primär im Interesse des/der AG gelegene arbeitsleistungsspezifische Tätigkeiten darstellen
→ Fremdbestimmung (OGH 9 Ob A 29/18g)



OGH 25.5.2020, 9 Ob A 13/20g (2)

- In diesem Fall wurde das **Mindestmaß an Fremdbestimmung** auf Fälle **ausgeweitet**, in denen die AN zwar die Dienstkleidung zu Hause anziehen dürfen, es ihnen jedoch **objektiv betrachtet nicht zumutbar** ist
- Die Unzumutbarkeit kann sich im Einzelfall daraus ergeben, dass die AN eine **auffällige Kleidung** tragen müssen (hier: Embleme, Logos, sonstige Farben)
- Daher → Zeiten, die ein AN benötigt, um sich im Betrieb die vom AG vorgeschriebene Dienstkleidung an- bzw wieder abzulegen, sind **unter bestimmten Voraussetzungen als Arbeitszeit zu qualifizieren.**

Vielen
Dank für die
Aufmerksamkeit.



Operngasse 6/11
1010 Wien

+43 1 890 50 42 0
office@koerber-risak.at
www.koerber-risak.at