



19. März 2018

GÖD-Info

Entscheidung des EuGHs: Rufbereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Rufbereitschaften wurden in Vergangenheit nicht immer zur Dienstzeit gerechnet. Zu Unrecht, wie aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in der Rechtssache C-518/15 in Bezug auf einen konkreten Einzelfall eines belgischen Feuerwehrmannes hervorgeht. Darin wurde nun geklärt wann Bereitschaftsdienste, mit der Verpflichtung einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit zu folgen, als „Arbeitszeit“ zu werten sind. Wohnungsrufbereitschaft als Dienstzeit vorweg auszuschließen, weil diese Bereitschaft von zu Hause aus stattfindet, ist pauschal nicht möglich. **Dies gilt allerdings im Hinblick auf die Höchstgrenzen der Arbeitszeit. Daher besteht kein notwendiger Anspruch auf die volle Bezahlung dieser Zeiten.**

Auswirkungen auf dienstrechtliche Bestimmungen in Österreich:

Zeiten einer Rufbereitschaft außerhalb der Dienststelle werden im Dienstrecht auf Bundes- und Landesebene meist als außerhalb des Dienstplanes zu erbringende Leistung (z.B. § 47a BDG oder § 32 Abs. 7 NÖ LBG) definiert. Der EuGH hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass

- vom Begriff der Arbeitszeit in der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung durch nationales Recht nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf und
- die Richtlinie nicht die Frage des Arbeitsentgelts regelt, da dieser Aspekt außerhalb der Zuständigkeit der Union liegt. Die Mitgliedstaaten können somit in ihrem nationalen Recht bestimmen, dass das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers für die „Arbeitszeit“ von dem für die „Ruhezeit“ abweicht, und dies sogar so weit, dass für letztere Zeiten gar kein Arbeitsentgelt gewährt wird.

Was bedeutet das für die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen im Dienstrecht des Bundes und der Länder?

Es besteht ein begrenzter Anpassungsbedarf, als dass Rufbereitschaften, die durch die Begrenzung der Entfernung zur Dienststelle und/oder die Festlegung eines bestimmten Aufenthaltsortes, sei es auch die Wohnung des Arbeitnehmers, die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, so stark



einschränken, dass sich die Situation von der eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss, wesentlich unterscheidet, auf die Höchstgrenzen der Dienstzeit anzurechnen sind (13 Stunden/Tag und 48 Stunden/Woche im Schnitt von max. 4 Monaten). Diese Anpassung hat rein deklaratorischen Charakter, da die allenfalls mangelhaft umgesetzte Richtlinie gegenüber Bund und Ländern direkt wirkt.

Ein besonderer Anpassungsbedarf der Regelungen über die Abgeltung von derartigen Rufbereitschaften besteht allerdings nicht in allen Fällen. Die in der Regel geringere Abgeltung derartiger Zeiten und die Nichtanrechnung auf die Wochendienstzeit (Bereitschaft außerhalb des Dienstplans) ist rein nach nationalem Recht zu beurteilen. Dies zeigt exemplarisch auch eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (OGH) bezüglich §170 Stmk. L-DBR:

„Der Begriff des Bereitschaftsdienstes nach § 170 Abs 1 Stmk L-DBR entspricht inhaltlich der in ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs definierten Arbeitsbereitschaft, bei der sich der Arbeitnehmer an einer bestimmten Stelle zu jederzeitiger Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (vgl RIS-Justiz RS0051403, RS0116870; RS0051403; 9 ObA 71/04p; 9 ObA 98/07p uva). Bei dieser Art des Bereitschaftsdienstes handelt es sich um Überstunden „minderer Art“, die durch Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag grundsätzlich auch geringer entlohnt werden dürfen (RIS-Justiz RS0116870, RS0054879, RS0051351, RS0027969, RS0021399 ua). Für über die Normalarbeitszeit hinausgehende Bereitschaftszeiten muss nicht notwendig, ohne Rücksicht auf das Ausmaß der erbrachten vertragsmäßigen Arbeitsleistung Überstundenentgelt zustehen (vgl RIS-Justiz RS0054541).“

Es ist daher eine Frage der Beurteilung des Sachlichkeitsgebotes des Art 7 B-VG bzw. der Sittenwidrigkeit, ob die Abgeltung von Wohnungsrufbereitschaften angemessen ist. Die Sachlichkeitsprüfung kann sich auf eine Abstufung gegenüber einer Dienststellenbereitschaft einerseits und einer bloßen Rufbereitschaft ohne zeitliche oder örtliche Beschränkung des Aufenthaltsortes andererseits beziehen. Bei der Überprüfung der Abgeltungssätze spielt die Einschränkung des Privatlebens, die sich aus der Bereitschaftsverpflichtung ergibt, eine entscheidende Rolle.