

Die fortschreitende Entwicklung der Telekommunikation und zunehmend flexiblere Modelle der Arbeitsgestaltung führen häufig zu Konstellationen, in denen Arbeitnehmer:innen (AN) sich zwar bereithalten müssen, im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, sonst aber ihre Zeit weitgehend frei gestalten können. Thema dieses Vortrags ist die rechtliche Behandlung, ie Einordnung von Bereitschaftszeiten im europäischen Arbeitszeitrecht. Nach einer kurzen Beleuchtung des Phänomens der Bereitschaftszeit und des formellen europarechtlichen Kontexts wird auf die Arbeitszeit-Richtlinie eingegangen und insbesondere die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ behandelt. Danach werden Schlaglichter auf ausgewählte Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes geworfen, um zuletzt einen Querschnitt durch diese Judikatur zu ziehen.

Abseits des genannten Aspekts der reduzierten Intensität der Arbeitserbringung gibt es diverse Konstellationen von Bereitschaftsdiensten, mögliche Faktoren sind etwa: eine ggf bestehende Pflicht zur Anwesenheit am Arbeitsort, die ggf bestehende Möglichkeit der Telearbeit, der Grad der Wahrscheinlichkeit bzw Häufigkeit des Abrufs der Arbeitsleistung sowie die maximal zulässige Frist, binnen derer die Aufnahme der Tätigkeit erfolgen muss.

Die sog Arbeitszeit-Richtlinie¹, die in diesem Vortrag von zentraler Bedeutung ist, ist ein Rechtsakt der EU in Form einer Richtlinie (RL) und musste als solche von den Mitgliedstaaten der EU in nationales Recht umgesetzt („transformiert“) werden.² Der nationale Rechtsakt zur Umsetzung der RL ist von den Gerichten in den Mitgliedsstaaten „richtlinienkonform“ zu interpretieren, dh so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der betreffenden RL auszulegen, um das in ihr festgelegte Ziel zu erreichen.³

Wenn sich nun aber in einem Rechtsstreit vor einem Gericht in einem Mitgliedsstaat die Frage stellt, wie ein nationales Gesetz im Licht der RL auszulegen ist, kann (bzw in vielen Fällen muss) die Frage zur Auslegung der RL (nicht des Umsetzungsrechtsaktes) dem europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt werden.⁴ Dabei ist zu beachten, dass der EuGH nur zur Auslegung des Unionsrechts berufen ist, nicht zur Auslegung des innerstaatlichen Rechtsaktes oder gar zur Entscheidung im konkreten Rechtsstreit.

Die bereits angesprochene Arbeitszeit-RL aus dem Jahr 2003 stellt den grundlegenden Rahmen des Arbeitszeitrechts der EU dar. Es gab davor ebenfalls eine RL, die jedoch in den für diesen Vortrag relevanten Bereichen mit der heutigen RL wörtlich und teleologisch nahezu ident war, weshalb auch die dazu ergangenen Urteile und Wertungen weitgehend auf die heutige RL übertragbar sind.⁵ Der Anwendungsbereich der Arbeitszeit- RL ist äußerst weit, es sind gemäß Artikel 1 Absatz 3 der RL alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche erfasst, ausgenommen sind lediglich Bereiche im öffentlichen Dienst, in denen zwingende Notwendigkeiten bestimmter Tätigkeiten (zB bei Streitkräften oder in der öffentlichen Sicherheit und im Katastrophenschutz) die Anwendung dieser Regelungen verhindern. Erklärtes Ziel der RL ist gemäß Artikel 1 Abs 1 die Sicherheit und der Gesundheitsschutz. Als Gegenstand der Arbeitszeit-RL gemäß Artikel 1 Absatz 2 sind für diesen Vortrag insbesondere die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, sowie die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit relevant – also wie lang ein:e AN am Tag bzw in der Woche mindestens nicht arbeiten zu müssen hat, und im Umkehrschluss, wie lang sie jeweils maximal arbeiten darf.

Konkret sind in Artikel 2 der RL Begriffsdefinitionen festgelegt, gemäß denen ist:

„1. Arbeitszeit:

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;

2. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit; [...]“

¹ RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl L 2003/299, 9.

² Jaeger, Einführung in das Europarecht – Grundlagen - Institutionen - Durchsetzung - Binnenmarkt² (2018) 83 f.

³ Ruffert in *Calliess/Ruffert*, EUV/AEUV⁶ (2022) Art 1 AEUV Rz 24; Ruffert in *Calliess/Ruffert*, EUV/AEUV⁶ Art 288 AEUV Rz 78; in Österreich kürzlich OGH 27.04.2023, 9 ObA 21/23p.

⁴ Wegener in *Calliess/Ruffert*, EUV/AEUV⁶ Art 267 AEUV Rz 9 f.

⁵ EuGH C-518/15, *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82, Rn 32.

Zu beachten ist einerseits, dass das erste Kriterium der Arbeitszeit-Definition („arbeitet“) als räumliches gesehen wird, was aus einem Vergleich der Sprachfassungen abgeleitet wird.⁶ Es wird sich außerdem zeigen, dass „in der Arbeit sein“ jeden den AN von Arbeitgeber:innen (AG) vorgeschriebenen Aufenthaltsort umfasst.

Andererseits zeigt sich, dass die Definition von Ruhezeit eine Negativdefinition ist, woraus sich eine Dichotomie von Arbeits- und Ruhezeit ergibt – jede Zeitspanne während eines aufrechten Dienstverhältnisses ist also entweder als Arbeits- oder als Ruhezeit zu klassifizieren, es gibt keine Zwischenkategorien.⁷ Das führt zur Frage der Einordnung von Bereitschaftszeiten, die wie geschildert Zeiten *geringer* Arbeitsintensität sind und in verschiedenen Konstellationen auftreten können, was zu einer Reihe von Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH führte.

Anhand ausgewählter Entscheidungen soll nun die Entwicklung dieser Rechtsprechung des EuGH veranschaulicht werden.

In der Rechtssache *SIMAP*⁸ aus dem Jahr 2000 bestand der Sachverhalt darin, das ärztliche Personal Bereitschaftsdienste vor Ort in einer Gesundheitseinrichtung leistete. Der EuGH sprach aus, dass das örtliche Kriterium und das des „zur Verfügung Stehens“ „unstreitig erfüllt“ war. Diskutiert wurde die geringe Arbeitsintensität, der EuGH kam zu dem Schluss, dass die Verpflichtung zur Anwesenheit im Spital in Kombination mit der Verfügbarkeit seitens der AN einen Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darstellt, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt – dh, auch wenn nicht die gesamte Zeit mit der Erbringung der Kerntätigkeiten verbracht wird.

Diese Ansicht wurde in der Rechtssache *Jaeger*⁹ bestätigt: auch bei einer Auslastung von unter 50% und vorhandenen Schlafräumen für das Personal liegt Arbeitszeit im Sinne der RL vor, wenn die AN vor Ort sein und sich zur Arbeitsaufnahme bereit halten müssen.

In beiden dieser Urteile wird jeweils zusätzlich der Vergleich mit AN gezogen, die sich nicht vor Ort aufhalten müssen, weshalb in solchen Fällen keine Arbeitszeit vorläge. Diese AN können, so der EuGH, in der Bereitschaftszeit freier über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen.

Ein etwas anders gelagerter Sachverhalt lag dem Urteil in der Rechtssache *Tyco*¹⁰ aus 2015 zugrunde: In der Vergangenheit fuhr AN von den ihnen zugewiesenen Unternehmensstandorten zu ihnen zugewiesenen Kunden, um bei dort Tätigkeiten durchzuführen, und am Ende des Arbeitstages wieder zum jeweiligen Stützpunkt. Als Arbeitszeit galt die Zeit ab Ankunft der AN am Stützpunkt bis zur Abgabe der ihnen zugewiesenen Dienstfahrzeuge am Ende des Dienstes. Nach Schließung mehrerer Stützpunkte mussten die AN direkt von ihrem jeweiligen Wohnort zu den Kunden fahren, wobei jedoch die Zeit der Fahrt vom Wohnort zum ersten Kunden des Tages sowie die der Fahrt vom letzten Kunden des Tages zum Wohnort nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit gerechnet wurde. Diese Einordnung wurde in Folge bekämpft. Der EuGH sprach aus, dass das Kriterium des „Tätigkeit Ausübens/Aufgaben Wahrnehmens“ erfüllt ist, einerseits, weil diese Fahrten notwendig sind, um überhaupt bei den Kunden tätig werden zu können, und andererseits, weil sonst die Gefahr einer Verfälschung des Begriffes und des Missbrauchs vorläge. Zum Kriterium des „zur Verfügung Stehens“ sprach der EuGH aus, dass dieses vorliegt, da es – wie schon in den Rechtssachen *SIMAP* und *Jaeger* – erfüllt ist, wenn AN verpflichtet sind, sich an einem vom AG festgelegten Ort aufzuhalten und sich bereit zu halten, ggf sofort die Arbeitsleistung zu erbringen. Wiederum wird auf das Argument der Möglichkeit der AN, ihren eigenen Interessen nachzugehen, rekurriert. In diesem Fall scheint es jedoch eine zentralere Argumentationsgrundlage darzustellen. Zum örtlichen Kriterium sprach der EuGH aus, dass dieses ebenfalls erfüllt ist, da einerseits kein dauerhafter fester Arbeitsort vorliegt und andererseits – wie bereits festgestellt – die AN während der Fahrt Aufgaben wahrnehmen. Somit liegt während dieser Fahrten Arbeitszeit vor.

⁶ Europäische Kommission, Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl C 2023/143 8 (16).

⁷ Gallner in *Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht⁴ (2022) Art 2 RL 2003/88/EG Rz 6.

⁸ EuGH C-303/98, *Simap*, ECLI:EU:C:2000:528.

⁹ EuGH C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437.

¹⁰ EuGH C-266/14, *Tyco*, ECLI:EU:C:2015:578.

Grob zusammengefasst ergibt sich aus diesen Entscheidungen, dass in der Rechtsprechung bis inkl 2015 Bereitschaftszeiten mit verpflichtender Anwesenheit am Arbeitsort Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-RL darstellen, während Bereitschaftszeiten ohne Anwesenheit vor Ort Ruhezeit darstellen, wobei das Argument der Möglichkeiten der AN, ihren Interessen nachzugehen, in unterschiedlicher Intensität mit angeführt wird.

In der jüngeren Judikatur sind die Entscheidungen *Matzak*¹¹, *Radiotelevizija Slovenija*¹², *Stadt Offenbach am Main*¹³, *Dublin City Council*¹⁴ sowie *Dopravní podnik hl. m. Prahy*¹⁵ aus 2018 bis 2021 von Interesse.

Dem Urteil *Matzak* aus 2018 liegt der Sachverhalt zugrunde, dass ein Feuerwehrmann während seines Bereitschaftsdienstes verpflichtet war, sich an seinem Wohnort aufzuhalten und im Fall eines Rufes durch den AG binnen acht Minuten in der Feuerwache einzutreffen. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass sich die Anwesenheitspflicht auf den Wohnort des AN, nicht dessen Arbeitsort bezieht. Der EuGH sprach aus, dass diese Anwesenheitsverpflichtung, auch wenn sie sich auf den Wohnort des AN bezieht, in Verbindung mit der Pflicht, ggf binnen acht Minuten am Arbeitsort einzutreffen, die Möglichkeiten eines AN, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, einschränkt, und leitet daraus das Vorliegen von Arbeitszeit ab. Daraus wird klar, dass auch ohne Pflicht zur Anwesenheit am Arbeitsort Arbeitszeit vorliegen kann, wenn andere Faktoren dafür sprechen. Strittig ist, ob dieses Urteil eine Weiterentwicklung oder einen Bruch mit der vorangegangenen Rechtsprechung darstellt, es ist jedoch eindeutig, dass das Argument der Möglichkeit der AN, in der Zeit ihren Interessen nachzugehen, das früher in der Regel am Rande Erwähnung fand, in den Mittelpunkt rückt.

In der Rechtssache *Radiotelevizija Slovenija* aus 2021 drehte sich der Sachverhalt um einen Sendetechniker, der auf Anlagen im Gebirge eingesetzt wurde. Er arbeitete in einem Dienstrad von 12 Stunden Arbeit, 6 Stunden Bereitschaftszeit und 6 Stunden Freizeit. Bei auftretendem Handlungsbedarf während seiner Bereitschaftszeit hatte er in dringenden Fällen binnen einer Stunde einsatzbereit zu sein, in nicht dringenden Fällen durfte er auch erst am Folgetag tätig werden. Ihm war vom AG kein bestimmter Aufenthaltsort vorgeschrieben, da jedoch sein Wohnort so weit vom Arbeitsort entfernt war, dass es ihm selbst unter günstigsten Wetterbedingungen unmöglich gewesen wäre, sich regelmäßig zwischen Diensten dorthin zu begeben, verbrachte er häufig auch seine Freizeit am Arbeitsort und schlief auch dort. Außerdem war aufgrund der gebirgigen Umgebung des Arbeitsortes die Auswahl an Freizeitaktivitäten beschränkt. Der EuGH sprach aus, dass grundsätzlich auch dann Arbeitszeit vorliegen kann, wenn *gar keine* explizite örtliche Einschränkung vorliegt, wenn die freie Zeitgestaltung der AN eingeschränkt ist.¹⁶ Mögliche Faktoren dafür sind demnach insbesondere eine hohe Häufigkeit sowie lange Dauer der Einsätze sowie die Frist, binnen derer der AN im Fall des Leistungsabrufes tätig werden muss. Jedoch ist zu beachten, dass nur Einschränkungen für die AN berücksichtigt werden dürfen, die den AN durch Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaates, kollektive Vereinbarungen oder vom AG auferlegt werden – nicht jedoch etwa die große Distanz zwischen Wohnort und Arbeitsort (sofern dieser für den AN vorab erkennbar war) sowie die beschränkte Auswahl an Freizeitaktivitäten in der näheren Umgebung des Arbeitsortes.

In der Rechtssache *Stadt Offenbach am Main*, in der die Entscheidung 2021 parallel mit jener in der Rechtssache *Radiotelevizija Slovenija* erging, drehte sich der Sachverhalt um einen Feuerwehrmann, der während seiner Bereitschaftsdienste seine Einsatzkleidung sowie ein ihm vom AG zur Verfügung gestelltes Fahrzeug mitführen sowie durchgehend erreichbar sein musste, um Anrufe zu bearbeiten und ggf zur Einsatzstelle aufbrechen zu können. Während dieser Dienste hatte er seinen Aufenthaltsort so zu wählen, dass er im Einsatzfall binnen 20 Minuten seine Einsatzkleidung anziehen und mit dem Dienstfahrzeug unter Inanspruchnahme von Sonder- und Wegerechten die Stadtgrenze von Offenbach am Main erreichen konnte. Sonst unterlag er keiner örtlichen Einschränkung. Der EuGH sprach aus, dass die Zurverfügungstellung eines KFZ mit einer Sondersignalanlage ein zu berücksichtigender Umstand bei der Betrachtung und Einordnung dieser Bereitschaftszeit sei, selbiges gilt für die Einsatzkleidung, die der AN mitführen und im Einsatzfall anziehen musste, da beide vom AG ausgehen. Dabei stellt das KFZ eine

¹¹ EuGH C-518/15, *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82.

¹² EuGH C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2021:182.

¹³ EuGH C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, ECLI:EU:C:2021:183.

¹⁴ EuGH C-214/20, *Dublin City Council*, ECLI:EU:C:2021:909.

¹⁵ EuGH C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, ECLI:EU:C:2021:722.

¹⁶ EuGH C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2021:182, Rn 36 f.

Erleichterung für den AN dar, weil es ihm ermöglicht, während seiner Bereitschaftszeiten seinen Interessen freier nachzugehen, da er sich freier bewegen kann und im Einsatzfall binnen 20 Minuten weitere Strecken zurücklegen kann. Die Einsatzkleidung stellt dagegen eine Einschränkung dar, da der AN Zeit aufwenden muss, sie anzuziehen, wodurch ihm weniger Zeit für den zurückzulegenden Weg übrig bleibt.

In der Rechtssache *Dublin City Council* aus 2021 drehte sich der Sachverhalt ebenfalls um einen Feuerwehrmann, der mit Ausnahme seiner Urlaube und vereinbarter Abwesenheit 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche in Bereitschaft war. Auch er unterlag keiner expliziten örtlichen Einschränkung, hatte jedoch im Einsatzfall binnen 10 Minuten in der Feuerwache einzutreffen. Es war dem AN erlaubt, neben dieser Tätigkeit einer Nebentätigkeit im Ausmaß von bis zu 48 Wochenstunden nachzugehen, außerdem hatte bezüglich bis zu 25 % der eingehenden Rufe des AG ein Ablehnungsrecht. Der EuGH urteilte, dass beide dieser Faktoren zu berücksichtigen sind, da sie vom AG ausgehen, und beide eine deutliche Erleichterung für den AN in der Verfolgung seiner Interessen darstellen. Ausdrücklich schränkte er ein, dass dies nur gelte, sofern und solange diese Erleichterungen tatsächlich effektiv sind – dh sie für den AN auch tatsächlich eine Erleichterung darstellen, und nicht etwa so viele Rufe durch den AG erfolgen, dass das Ablehnungsrecht keine Erleichterung mehr darstellt, weil der AN auch bei voller Nutzung in der Bereitschaftszeit nicht mehr seinen Interessen nachgehen kann.

Das Urteil in der Rechtssache *Dopravní podnik hl. m. Prahy* aus 2021 erging vor jenem in der Rechtssache *Dublin City Council*, soll aber aufgrund des Umstandes, dass erstmals eine Bereitschaftszeit während der Ruhepause thematisiert wurde, gesondert dargestellt werden. Der Kläger, ein Feuerwehrmann, musste auch während seiner zwei täglichen Ruhepausen von je 30 Minuten im Einsatzfall innerhalb von maximal 2 Minuten einsatzbereit sein. Während der Ruhepausen wurde der Kläger in seiner Funktion nicht vertreten. Sie wurden nur als Arbeitszeit angerechnet und vergütet, wenn tatsächlich ein Einsatz erfolgte. Fraglich war, ob diese Pausen tatsächlich Pausen im Sinne der Richtlinie darstellen oder tatsächlich Arbeitszeit vorlag. Der EuGH wiederholte weitgehend die in den bereits geschilderten Urteilen angestellten Überlegungen, fügt aber zweierlei hinzu: Erstens sind nur solche Einschränkungen zu berücksichtigen, die sich nicht schon ohnehin aus der Kürze der Pause ergeben, zweitens – dies wohl auch angesichts der Reaktionsfrist von nur zwei Minuten –, dass die Unvorhersehbarkeit möglicher Unterbrechungen der Ruhepausen eine zusätzliche beschränkende Wirkung in Bezug auf die Möglichkeit des AN, diese Zeit frei zu gestalten, haben kann, wodurch die AN in Daueralarmbereitschaft versetzt werden können.

Es zeigt sich also, dass für das Vorliegen von Arbeitszeit keineswegs mehr eine Verpflichtung zur Anwesenheit an einem bestimmten Ort notwendig ist. Vielmehr ist entscheidend, wie stark AN eingeschränkt sind, in der Bereitschaftszeit ihren persönlichen und sozialen Interessen nachzugehen. Dabei ist einerseits zu berücksichtigen, wie häufig und für wie lange sie in den Dienst gerufen werden, und binnen welcher Frist sie tätig werden müssen. Andererseits ist zu berücksichtigen, ob andere Umstände vorliegen, die diese Faktoren beeinflussen und dadurch den AN die Interessensverfolgung erleichtern bzw erschweren. Diese müssen zur Berücksichtigung den AN von innerstaatlichen Rechtsnormen, kollektiven Vereinbarungen oder den AG auferlegt werden. Dazu können etwa ein mitzuführendes Fahrzeug mit einer Sondersignalanlage, die die Inanspruchnahme von Sonder- und Wegerechten im Straßenverkehr ermöglicht, zählen, sowie mitzuführende Ausrüstung, die Zulässigkeit einer Nebentätigkeit sowie ein Ablehnungsrecht hinsichtlich eingehender Rufe der AG. Es werden noch andere mögliche Kriterien diskutiert, darunter etwa Sanktionen für AN für den Fall der Verspätung oder Unterlassung der Arbeitsleistung¹⁷, die Tageszeiten, zu denen Bereitschaftsdienst geleistet wird¹⁸, und auch die Qualität der verbrachten Zeit¹⁹, die bisher noch keinen Eingang in die Rechtsprechung gefunden haben. Somit bleibt abzuwarten, ob der EuGH mit neuen Konstellationen der Bereitschaft konfrontiert wird und wie er diese beurteilt.

¹⁷ GA Pitruzzella C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2020:796, Rn 119 f.

¹⁸ *Mitrus*, Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect), European Labour Law Journal 2019, 386 (392).

¹⁹ GA Pitruzzella C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2020:796, Rn 110.