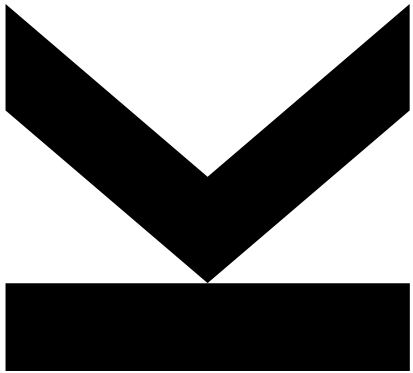


JYU

**RECHTSWISSEN-
SCHAFTLICHE
FAKULTÄT**

Arbeitszeitbegriff der Arbeitszeitrichtlinie – Fälle unmittelbarer Anwendbarkeit



Wien, 18. März 2026
Mag.a Julia Aichinger

Arbeitszeitbegriff der Arbeitszeitrichtlinie – Fälle unmittelbarer Anwendbarkeit

Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

- **Gegenstand:**
 - tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden (Art 3)
 - wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden (Art 5)
 - Bezahlter Mindestjahresurlaub von vier Wochen (Art 7)
 - Ruhepause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden (Art 4)
 - durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (Art 6)
 - bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus (Art 8 ff)
- **Ziel:** Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- diverse Abweichungs- und Ausnahmemöglichkeiten (Art 17 ff)

Arbeitszeitbegriff der Arbeitszeitrichtlinie – Fälle unmittelbarer Anwendbarkeit

Übersicht

- Unionsrechtlicher Arbeitszeitbegriff
 - Rechtsgrundlagen
 - Kriterien
- Unmittelbare Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie
- Durchsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben durch Anwendung der GRC
 - Methodische Begründung
 - Anwendung im Arbeitszeitrecht

Unionsrechtlicher Arbeitszeitbegriff

- **Rechtsgrundlagen** Art 2 Arbeitszeit-RL:

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“**



Warter, Arbeitsbereitschaft, in RDB Keywords¹ (Stand 30. 01. 2024, rdb.at)

Unionsrechtlicher Arbeitszeitbegriff

- **Kriterien**

- (1) *ein AN ... arbeitet*

- Räumliches Kriterium („*el trabajador permanezca en el trabajo*“; „*le travailleur est au travail*“)
 - Ist ein AN verpflichtet sich an einem **vom AG bestimmten Ort** aufzuhalten?
 - bei AN ohne festen Arbeitsort können auch Fahrzeiten als Arbeitszeit zu qualifizieren sein (EuGH C-266/14, *Tyco*)
 - eine vom AG vorgeschriebene Fortbildung ist Arbeitszeit, selbst wenn diese außerhalb des gewöhnlichen Arbeitsorts und ganz oder teilweise außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfindet (EuGH C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D*)
 - Einordnung von **Bereitschaftszeiten**
 - Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz ist Arbeitszeit (EuGH C-303/98, *Simap*)
 - Rufbereitschaft ist aufgrund der freien Wählbarkeit des Aufenthaltsorts grds Ruhezeit; bei erheblicher Einschränkung der Freizeit kann sie jedoch ganz oder teilweise als Arbeitszeit zu qualifizieren sein (EuGH C-518/15, *Matzak*)

Unionsrechtlicher Arbeitszeitbegriff

- **Kriterien**

(2) *ein AN steht dem AG zur Verfügung*

- AN befindet sich in einer Situation, in der er rechtlich verpflichtet ist, den Anweisungen seines AG Folge zu leisten und seine Tätigkeit für ihn auszuführen
- insb bei der Einordnung von Bereitschaftszeiten von Bedeutung

→ Keine Arbeitszeit liegt vor, wenn die Möglichkeit des AN seine Zeit frei zu gestalten **objektiv ganz erheblich beeinträchtigt** wird

- ✓ sehr kurze Frist („nur wenige Minuten“) zur Aufnahme der Arbeit im Bedarfsfall (EuGH C-107/19, *Dopravní*)
- ✓ Häufigkeit und Dauer tatsächlicher Einsätze
- ✓ vom AG auferlegte Beschränkungen
- ✓ Erleichterungen: zB Nutzung eines Dienstfahrzeugs mit Sonderrechten, Möglichkeit Einsätze abzulehnen, Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten während der Bereitschaft (EuGH C-580/19, *Stadt Offenbach*; C-214/20, *Dublin City Council*)
- ✓ nicht maßgeblich: Umstände aus der privaten Sphäre des AN (Wohnort oder geographische Gegebenheiten des Einsatzorts, EuGH C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*)

Unionsrechtlicher Arbeitszeitbegriff

- **Kriterien**

(3) ein AN hat seine Tätigkeit auszuüben oder seine Aufgaben wahrzunehmen

- es kommt **nicht** auf die **Intensität der geleisteten Arbeit** an (EuGH C-437/05, *Vorel*)
- bereits die Verpflichtung, sich am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, ist als Wahrnehmung beruflicher Aufgaben anzusehen (EuGH C-303/98, *Simap*)

Zwischenfazit

- ✓ Arbeitszeitbegriff ist unionsrechtlich autonom auszulegen
- ✓ keine Zwischenkategorie zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit
- ✓ Grenzfälle erfordern eine Einzelfallbeurteilung
- ✓ maßgeblich sind vom AG auferlegte Einschränkungen sowie mögliche Erleichterungen

Unmittelbare Anwendbarkeit der AZ-RL

- **Art 288 AEUV:** *Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel.*
- Unmittelbare Anwendbarkeit kommt nur in Betracht, wenn:
 - ✓ **Ablauf der Umsetzungsfrist**
 - ✓ Richtlinienbestimmung **inhaltlich unbedingt und hinreichend genau**
zB Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen Art 7 AZ-RL (EuGH C-282/10, *Dominguez*)
oder wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden Art 6 lit b AZ-RL (EuGH ua C-397/01, *Pfeiffer*)
 - ✓ **gegenüber dem säumigen Mitgliedstaat** und Organisationen und Einrichtungen, die dem Staat oder dessen Aufsicht unterstehen oder mit besonderen Rechten ausgestattet sind
- ! Keine „horizontale“ Anwendung gegenüber privaten AG (EuGH 152/84, *Marshall*, seitdem stRsp)

Durchsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben durch Anwendung der GRC

- **Art 51 GRC:** *Diese Charta gilt für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union.*
- **Methodische Begründung des EuGH:**
 - Art 51 GRC steht einer unmittelbaren Drittwirkung nicht kategorisch entgegen, weil er keine explizite Regelung zur Wirkung der Grundrechte gegenüber Privaten enthält (EuGH C-569/16, *Bauer/Willmeroth*)
 - Primärrechtsrang der Charta gem Art 6 Abs 1 EUV („*die Charta der Grundrechte und die Verträge sind rechtlich gleichrangig*“)
 - entscheidend ist, ob die Bestimmung dem Einzelnen **ein unmittelbar durchsetzbares Recht** verleiht (kein „bloßer“ Grundsatz iSv Art 52 Abs 5 GRC)

Durchsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben durch Anwendung der GRC

Anwendung im Arbeitszeitrecht:

- **Art 31 GRC: Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen**
 - (1) *Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.*
 - (2) *Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das **Recht** auf eine **Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten** sowie auf **bezahlten Jahresurlaub.***
- **Recht auf bezahlten Jahresurlaub:**
 - EuGH C-569/16, *Bauer/Willmeroth*; C-684/16 *Max-Planck-Gesellschaft*
 - „echtes“ Grundrecht
 - Rechtscharakter folgt bereits aus dem Wortlaut der Bestimmung, der ein „*Recht ... auf bezahlten Jahresurlaub*“ formuliert, ohne dieses von zusätzlichen Bedingungen abhängig zu machen
 - ist als ein „*besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen*“, von dem nicht abgewichen werden darf

Durchsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben durch Anwendung der GRC

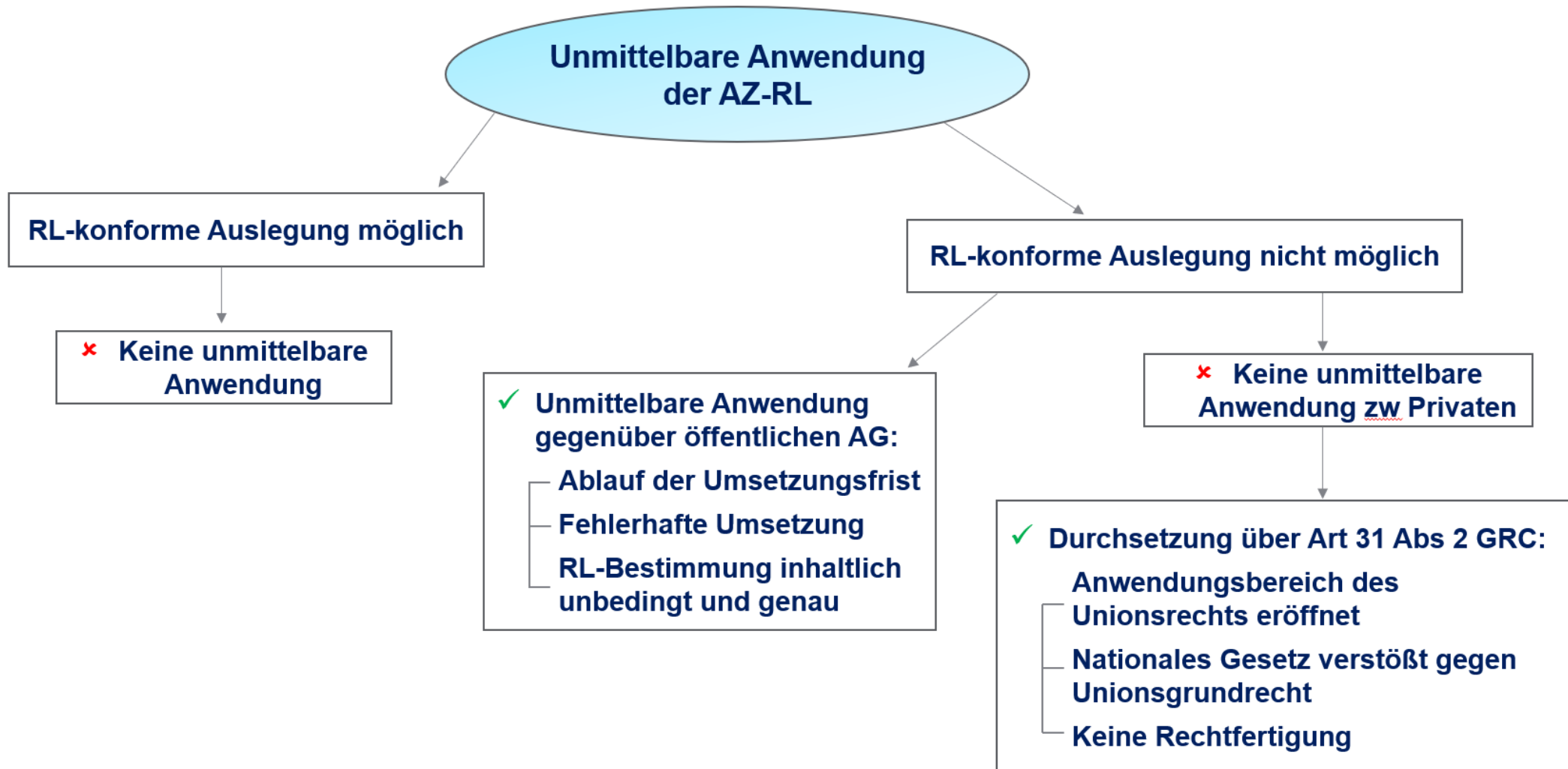
- Recht auf bezahlten Jahresurlaub:
 - Konsequenzen:
 - ☑ **Art 31 Abs 2 GRC unmittelbar anwendbar**: Anspruch auf Vergütung für nicht konsumierten Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch gegenüber privatem AG
 - ☑ entgegenstehendes nationales Recht darf nicht angewendet werden
 - Kritik: EuGH nutzt RL zur Konkretisierung des Grundrechts → faktische Kompensation der fehlenden horizontalen Wirkung von Richtlinien über die GRC (Verschwimmen von Primär- und Sekundärrecht)
 - Ansätze einer **differenzierten Betrachtung** in der jüngeren Rsp:
 - EuGH C-518/20 *Fraport* und C-271/22 *Keolis Agen*: Verfall von Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen
 - deutlichere Unterscheidung zw dem Grundrecht aus Art 31 Abs 2 GRC, das den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verankert, und Art 7 AZ-RL der diesen Anspruch konkretisiert
 - Verfall als Grundrechtsbeschränkung muss nach Art 52 Abs 1 GRC gerechtfertigt sein

Durchsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben durch Anwendung der GRC

- Recht auf bezahlten Jahresurlaub:
 - Mögliche **Konstellationen**:
 - (1) Kein unionsrechtlicher Bezug
nationale Regelungen, die zwar iZm der Umsetzung der RL stehen, aber Bereiche betreffen, die die RL selbst nicht harmonisieren wollte
zB Urlaubsgewährung durch Vereinbarung gem § 4 UrlG oder durch den AG gem § 7 Abs 1 dt BUrlG
 - (2) RL-Verstoß ohne Grundrechtsverletzung
Verstoß gegen Art 7 AZ-RL, aber nicht gegen Art 31 Abs 2 GRC
zB gesetzlicher Mindesturlaub < 4 Wochen
 - (3) RL- und Grundrechtsverstoß
Verstoß gegen Art 7 AZ-RL und Art 31 Abs 2 GRC → nationales Recht unangewendet lassen
zB ungerechtfertigter Urlaubsverfall (Art 52 Abs 1 GRC)

Durchsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben durch Anwendung der GRC

- Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten:
 - Unmittelbare Wirkung wurde vom EuGH **bisher nicht ausdrücklich anerkannt**
 - EuGH C-55/18, *CCOO/Deutsche Bank*: Pflicht der AG zur Einführung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit?
 - ✓ Recht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten stellt nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union von besonderer Bedeutung dar, sondern ist auch ausdrücklich in Art 31 Abs 2 GRC verankert
 - ✓ Bestimmungen der AZ-RL, insb Art 3, 5 und 6, konkretisieren dieses Grundrecht und sind daher im Lichte der Charta auszulegen
 - ✓ Grundrechtscharakter hat der EuGH auch in späteren E bestätigt
 - ✓ um die praktische Wirksamkeit dieser Rechte zu gewährleisten, müssen die MS AG verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen
 - ✓ Frage der unmittelbaren Anwendbarkeit blieb offen → Pflicht zur Arbeitszeiterfassung als Pflicht der MS; bei der konkreten Ausgestaltung bleibt ein gewisser Gestaltungsspielraum



**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**



Mag.^a Julia Aichinger
julia.aichinger@jku.at