

# RS OGH 1991/6/19 9ObA96/91, 9ObA53/92, 8ObA321/01s, 9ObA71/04p, 8ObA90/05a, 8ObA7/06x, 9ObA74/07h, 9

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.06.1991

## Norm

AZG §5

## Rechtssatz

Rufbereitschaft besteht darin, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber lediglich erreichbar sein muss. Hierbei kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst wählen und über die Verwendung solcher Zeiten im wesentlichen frei entscheiden, wogegen er bei Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 5 AZG sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 96/91  
Entscheidungstext OGH 19.06.1991 9 ObA 96/91  
Veröff: ecolex 1991,719
- 9 ObA 53/92  
Entscheidungstext OGH 18.03.1992 9 ObA 53/92  
Vgl auch; Veröff: EvBl 1992/177 S 763 = Arb 11018 = ZAS 1993/6 S 104 (Andexlinger)

- 8 ObA 321/01s

Entscheidungstext OGH 29.08.2002 8 ObA 321/01s

Auch; nur: Rufbereitschaft besteht darin, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber lediglich erreichbar sein muss. Hierbei kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst wählen und über die Verwendung solcher Zeiten im wesentlichen frei entscheiden. (T1); Beisatz: Rufbereitschaft besteht darin, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber lediglich erreichbar sein muss. Hierbei kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst wählen und über die Verwendung solcher Zeiten im wesentlichen frei entscheiden. (T2); Beisatz: Auch während der "Erreichbarkeit per Handy" ist der Arbeitnehmer in der Bestimmung seines Aufenthalts beschränkt, weil ihn die Verpflichtung trifft, Aufenthaltsorte zu wählen, an denen er über ein von ihm ständig betriebsbereit und empfangsbereit zu haltendes Funktelefon erreicht werden kann. Auch diese Form angeordneter Bereitschaft des Arbeitnehmers erfüllt nach Sinn und Zweck den Begriff der Rufbereitschaft (vergleiche Bundesarbeitsgericht in ARD 5155/9/2000). Dazu kommt, dass der Arbeitnehmer sein Verhalten während der Rufbereitschaft darauf einrichten muss, im Falle eines Anrufs seine Pflichten ohne besondere Beeinträchtigung wahrnehmen zu können.

(T3); Veröff: SZ 2002/109

- 9 ObA 71/04p  
Entscheidungstext OGH 06.04.2005 9 ObA 71/04p  
nur T1; Beis wie T3
- 8 ObA 90/05a  
Entscheidungstext OGH 23.02.2006 8 ObA 90/05a  
Beisatz: Hier: Die „Anwesenheit“ im Sinn des Art XVI Z 1 des KollV für Arbeit, der Elektrizitätsversorgungsunternehmen ist im Sinn einer Arbeitsbereitschaft zu verstehen. (T4)
- 8 ObA 7/06x  
Entscheidungstext OGH 23.02.2006 8 ObA 7/06x  
Auch; Beis wie T3; Beisatz: Der Arbeitnehmer muss sein Verhalten auch während der Rufbereitschaft darauf einrichten, im Fall eines Anrufs seine Pflichten ohne besondere Beeinträchtigung (zum Beispiel durch vorherigen Alkoholgenuss) wahrnehmen zu können. (T5)
- 9 ObA 74/07h  
Entscheidungstext OGH 30.05.2007 9 ObA 74/07h  
Beisatz: Rufbereitschaft und Arbeitsbereitschaft werden danach unterschieden, dass bei einer Rufbereitschaft der Arbeitnehmer bloß erreichbar sein muss, und seinen Aufenthaltsort wählen kann, während er sich bei der Arbeitsbereitschaft an einer bestimmten Stelle zu jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. (T6)
- 9 ObA 99/08m  
Entscheidungstext OGH 04.08.2009 9 ObA 99/08m  
Auch; Beisatz: Der Begriff des Bereitschaftsdienstes nach § 170 Abs 1 Stmk L-DBR entspricht inhaltlich der Arbeitsbereitschaft, bei der sich der Arbeitnehmer an einer bestimmten Stelle zu jederzeitigen Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. (T7); Beisatz: Hier: Zur Frage der Entgelthöhe für Zeiten des Bereitschaftsdienstes. (T8); Bem: Unter Auseinandersetzung mit der bezug habenden EuGH-Judikatur und mit RL 2003/88/EG, mit der die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) neu kodifiziert wurde. (T9)
- 9 ObA 146/11b  
Entscheidungstext OGH 22.10.2012 9 ObA 146/11b  
Vgl; Beis wie T9; Beisatz: Der EuGH hat mehrfach ausgesprochen, dass der Bereitschaftsdienst unabhängig von den in seinem Rahmen tatsächlich erbrachten Arbeitsleistungen als Arbeitszeit im Sinn der Richtlinie 2003/88/EG gilt (C?303/98 Rn 52; C?151/02 Rn 68; C?397 ? 403/07 Rn 93), insbesondere hängt auch die Notwendigkeit von dringenden Einsätzen von den Umständen ab und kann nicht im Voraus geplant werden (C?151/02 Rn 61). (T10); Beisatz: Hier: Freischichten, Urlaubsansprüche und Mehrdienstleistungen von Feuerwehrleuten nach dem Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz (GVBG). (T11)
- 8 ObA 61/18f  
Entscheidungstext OGH 25.01.2019 8 ObA 61/18f  
Auch; nur T1; Beis wie T3
- 9 ObA 77/19t  
Entscheidungstext OGH 23.07.2019 9 ObA 77/19t  
Auch
- 8 ObA 4/20a  
Entscheidungstext OGH 24.04.2020 8 ObA 4/20a  
Beis wie T1; Beisatz: Hier: Kläger hat eine Halbe Stunde Zeit zum Erreichen des Arbeitsortes; nur Alkoholisierung von über 0,5 Promille verboten; Störungsbehebung durch Kläger nur an 1 bis 2% der Bereitschaftstage während der Rufbereitschaftszeiten notwendig; noch Rufbereitschaft. (T12)

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1991:RS0051403

#### **Im RIS seit**

15.06.1997

#### **Zuletzt aktualisiert am**

17.07.2020

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)