

RS UVS Steiermark 1995/06/23 30.12-21/95

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.06.1995

Rechtssatz

Arbeitsbereitschaft (Übertretung nach § 9 AZG) ist regelmäßig dann zu bejahen, wenn sich der Arbeitnehmer in betrieblichen Räumen aufhalten und auf Weisung oder nach eigener Entscheidung eine Tätigkeit aufnehmen muß. Schon die Anwesenheitspflicht im Betrieb führt nämlich zu einer weitergehenden Einschränkung des Arbeitnehmers als die Rufbereitschaft, bei der sich der Arbeitnehmer im privaten Bereich aufhalten kann. Trotz Aufenthalt im Betrieb wird ausnahmsweise dann nicht Arbeitsbereitschaft, sondern Rufbereitschaft vorliegen, wenn die Arbeitsaufnahme nur selten nötig ist (z.B. Feuerwehrpersonal) und die fragliche Zeit außerdem ähnlich gestaltet werden kann wie Rufbereitschaft (z.B. Möglichkeit der Ausübung von Sport). Umgekehrt kann auch in jenen Fällen, in denen sich der Arbeitnehmer zu Hause aufhalten oder seinen Aufenthaltsort relativ frei wählen kann, ausnahmsweise Arbeitsbereitschaft und nicht bloß Rufbereitschaft vorliegen. Je öfter der Arbeitnehmer nämlich zum Arbeitseinsatz abgerufen wird, desto geringer wird seine Möglichkeit, über die Verwendung der Zeit frei zu verfügen. In diesem Sinne liegt Arbeitsbereitschaft vor, wenn Dienstnehmer eines LSKH auf Weisung des Dienstgebers in den dortigen Dienstzimmern zu schlafen haben, da diese Anwesenheitspflicht der Dienstnehmer während der Nachtdienste und ihre (jederzeitige) Bereitschaftspflicht eine weitgehende Einschränkung hinsichtlich der freien Verfügung über die betreffende Zeit darstellt, auch wenn Arbeitseinsätze nur selten vorkommen.

Schlagworte

Arbeits- und Sozialrecht Arbeitsbereitschaft Rufbereitschaft Krankenanstalt

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, <http://www.wien.gv.at/uvsv/index.html>

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at