



MASTER THESIS | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Arbeitszeitrechtliche Aspekte des Rettungsdienstes in Österreich
Ausnahmebestimmungen und deren Anwendbarkeit im Rettungsdienst

verfasst von | submitted by

Albert Espino B.Sc. MSc MBA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Laws (LL.M.)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 999 101

Universitätslehrgang lt. Studienblatt |
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Arbeitsrecht

Betreut von | Supervisor:

Mag. Dr. Sascha Obrecht

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Master-Thesis das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Abstract

Sanitäter sind in der berufsmäßigen Ausübung neben dem Rettungs- und Krankentransportwesen auch im Bereich des Großschadens- und Katastrophendienstes tätig. Notfälle sind meist nicht planbare Ereignisse und daher auch zeitlich kaum eingrenzbar. Die Gewährung von Ruhepausen im Rettungsdienst sind eine weitere Komponente, die stark vom Einsatzgeschehen und Transportaufkommen abhängig sind. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die vorliegende Master-Thesis die Forschungsfrage nach den Möglichkeiten der Abweichung von der Normal- und Höchstarbeitszeit sowie der Ruhepausen, die in weiterer Folge auf ihre Unionrechtskonformität geprüft werden. Mit der Beantwortung der Forschungsfrage stellt sich das Ziel die arbeitszeitrechtlichen Überschreitungsmöglichkeiten zusammenzufassen und die damit verbundene höchstgerichtliche Judikatur zu durchleuchten. Die Arbeitszeit (AZ) wird als jene Zeitspanne definiert, in der ein Arbeitnehmer (AN) dem Arbeitgeber (AG) zur Verfügung steht und dabei seine Tätigkeit ausübt sowie Aufgaben wahrnimmt, die Ruhezeit hingegen ist jene Zeit außerhalb der AZ. Die Arbeitszeit-Richtlinie (AZ-RL) unterscheidet dahingehend keine weiteren Begriffe, während der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seiner Rechtsprechung (Rsp) zu anderem Ergebnis kommt. In nationalen Entscheidungen werden ebendiese Begriffsbestimmungen verwendet, finden aber keine genaue Definition. Der EuGH unterscheidet, anders als die österreichische Rechtslage, nicht zwischen Bereitschaftsformen, sondern ordnet sie immer entweder der Arbeits- oder Ruhezeit zu. Dies wird mitunter von den Mitgliedstaaten als äußerst kritisch gesehen. Die AZ-RL sieht für bestimmte Tätigkeiten (Art 17 Abs 2 AZ-RL) oder im Wege von Kollektivverträgen (Art 18 AZ-RL) Abweichungsmöglichkeiten von seinen Mindestvorgaben hinsichtlich täglicher und wöchentlicher Ruhezeit (Art 3 und 5 AZ-RL) und Ruhepausen (Art 4 AZ-RL) vor. Abweichungen von den Vorgaben zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit sind hingegen – abgesehen von der im Rettungsdienst nicht einschlägigen Ausnahmemöglichkeit für autonom Arbeitende in Art 17 Abs 1 – in den Fällen des Art 22 AZ-RL möglich, der es den Mitgliedsstaaten grds freigestellt, abzuweichen, wenn der allgemeine Grundsatz der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der AN eingehalten wird und insbesondere eine individuelle Zustimmung der AN vorliegt (Opt-Out-Regelung). Die Arbeitsbereitschaft zählt jedenfalls zur AZ, während die Rufbereitschaft und der Bereitschaftsdienst zur Ruhezeit zählt. Auch in Hinblick auf die Ruhepausen müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, um als solche gewertet zu werden. Sog echte Pausen zählen dabei nicht als AZ und werden somit auch nicht zur täglichen Höchstarbeitszeit zugerechnet.

Abstract

Paramedics are not only involved in rescue and ambulance services, but also operate in the context of major incidents and disaster response. Emergencies are often unpredictable events and therefore difficult to schedule. The granting of rest periods in the rescue service is another component that is highly dependent on the deployment situation and the quantity of transports. With this background, the research question for this Master-Thesis is the possibility of deviating from normal and maximum working hours and rest periods, which is subsequently linked to conformity with Union law. The objective is to summarize the possibilities of exceeding working time regulations and to examine the relevant rulings of the highest courts.

Working time is defined as the period during which an employee is available to the employer and performs his or her duties and tasks. Rest periods, on the other hand, is the time outside of working hours. The Working Time Directive (WTR) does not distinguish between any further terms in this regard, while the European Court of Justice (ECJ) sometimes comes to a different conclusion in its case law. These very terms are used in national decisions, but no precise definition is provided. Unlike Austrian law, the ECJ does not distinguish between different forms of on-call duty, but always classifies them as either working time or rest time. This is sometimes viewed extremely critically by Member States.

The WTR provides for possible deviations from its minimum requirements regarding daily and weekly rest periods (Articles 3 and 5 WTR) and rest breaks (Article 4 WTR) for certain activities (Article 17 (2) WTR) or by way of collective agreements (Article 18 WTR).

Standby duty is considered under any circumstances as working time, while on-call duty and standby duty on call count as rest period.

Specific conditions must also be met for breaks to qualify as rest periods. True breaks do not count as working time and therefore cannot be counted towards the maximum daily working time.

1 Inhaltsverzeichnis

1	Inhaltsverzeichnis.....	V
2	Tabellenverzeichnis.....	VII
3	Abkürzungsverzeichnis	VIII
4	Einführung.....	1
4.a	Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes.....	3
4.a.i	Rettungsdienst	3
4.a.ii	Angestellte Sanitäter	4
4.a.iii	Relevante Rechtsgrundlage	8
4.b	Problemstellung	17
5	Arbeitszeitrechtliche Einordnung der Bereitschaftsdienste	18
5.a	Duales Konzept des Arbeitszeitrechts: Arbeitszeit und Ruhezeit.....	18
5.b	Unionsrechtliche Einordnung von Arbeitsbereitschaft	19
5.b.i	AZ-RL	20
5.b.ii	Rsp des EuGH	21
5.c	Österreichische Regelung	25
5.c.i	Arbeitsbereitschaft	25
5.c.ii	Rufbereitschaft	27
6	Möglichkeiten der Überschreitung von Höchstarbeitszeiten	29
6.a	Arbeitsbereitschaft	29
6.b	Außergewöhnliche Fälle	30
6.c	Konformität mit der AZ-RL.....	34
7	Pausenregelungen.....	37
7.a	Rechtliche Rahmenbedingungen.....	37
7.b	Gestaltung der Pausen	37
	Exkurs: Abweichende Pausenregelung beim Österreichischen Roten Kreuz	39
7.c	Konformität mit der AZ-RL.....	41

8	Zusammenfassung und Diskussion	43
9	Fazit und Ausblick	49
10	Literaturverzeichnis.....	IX
10.a	Kommentare, Monografien und Sammelbände	IX
10.b	Judikaturverzeichnis	XI
10.c	Sonstige Quellen	XIII

2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kollektivverträge im Vergleich.....	13
Tabelle 2: Möglichkeiten der Überschreitung von Höchstarbeitszeiten	36

3 Abkürzungsverzeichnis

AZ-RL	Arbeitszeit-Richtlinie
ArbI	Arbeitsinspektion
ArbIG	Arbeitsinspektionsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer
ARG	Arbeitsruhegesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
AZ	Arbeitszeit
Bekl	Beklagte
BGBI	Bundesgesetzblatt
BV	Betriebsvereinbarung
dh	das heißt
DRdA	Das Recht der Arbeit
EuGH	Europäische Gerichtshof
gem	gemäß
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
grds	grundsätzlich
hL	herrschende Lehre
idF	in der Fassung
insb	insbesondere
iSd	im Sinne des
iSv	im Sinne von
iVm	in Verbindung mit
KA-AZG	Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz
Kl	Kläger
KollV	Kollektivvertrag
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
LVwG	Landesverwaltungsgerichtshof
mMn	meiner Meinung nach
mWn	meines Wissens nach
NAZ	Normalarbeitszeit
NÖ	Niederösterreich
OGH	Oberste Gerichtshof
OÖ	Oberösterreich
ÖRK	Österreichisches Rotes Kreuz
RL	Richtlinie
Rs	Rechtssache
Rsp	Rechtsprechung
SanG	Sanitätergesetz
sog	sogenannte(s)
stRsp	ständige Rechtsprechung
ua	unter anderem
udgl	und dergleichen
va	vor allem
VStG	Verwaltungsstrafgesetz
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
zB	zum Beispiel

4 Einführung

„PKW überrollt zweijähriges Kind, jetzt bewusstlos.“ So oder so ähnlich könnte eine Alarmierung im Rettungsdienst lauten. Sowohl die Herzfrequenz als auch die Atmung des alarmierten Personals schnellen nach oben. Auch wenn vergleichbare Szenarien vielfach im Lehrsaal geübt werden, steht jeder Rettungsdienstmitarbeiter oft vor nicht kalkulierbaren Umständen. Ist die Einsatzstelle abgesichert? Sind die Eltern des Kindes anwesend? Welche Verletzungen hat das Kind? Hat der Hubschrauber eine Landemöglichkeit?

Sanitäter sind gefordert, sich an unvorhergesehene Situationen anzupassen. Der Fokus liegt stets in der notfallmedizinischen Versorgung von Verletzten und Erkrankten. Mitunter spielen für Rettungsdienstmitarbeiter arbeitszeitrechtliche Bestimmungen eine untergeordnete Rolle.

Sanitäter unterliegen dem Arbeitnehmerbegriff und somit den Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechts.¹ Der Begriff „Sanitäter“ wird dabei als Oberbegriff für den Berufs- und Tätigkeitsbereich des Rettungs- und des Notfallsanitäters verwendet.² Vor allem in Hinblick auf arbeitszeitrechtliche Fragestellungen ist das AZG für alle AN, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, anwendbar.³ Es können allerdings bereits Personen mit vollendetem 17. Lebensjahr, die Ausbildung zum Sanitäter antreten.⁴ Für diese AN kommen die restriktiveren Arbeitszeitregelungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJBG) zur Anwendung.⁵

Die Ausbildung zum Rettungssanitäter, dh die erste Ausbildungsstufe im österreichischen Sanitätswesen, umfasst 100 Stunden Theorie und 160 Stunden Praxis im Rettungs- und Krankentransportwesen.⁶ Voraussetzung für die berufsmäßige Ausübung der Tätigkeit ist eine erfolgreiche Absolvierung des Berufsmoduls, dessen Umfang 40 Stunden beträgt.⁷

¹ § 36 ArbVG BGBl 22/1974.

² Hausreither in Aigner/Kletecka/Kletecka-Pulker&Memmer, Handbuch Medizinrecht³⁹ (Stand 01.09.2024, rdb.at).

³ § 1 Abs 1 AZG BGBl 461/1969.

⁴ § 27 Abs 1 SanG BGBl I 30/2002.

⁵ § 1 Abs 1 KJBG – Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG) BGBl 599/1987.

⁶ § 32 SanG.

⁷ § 43 SanG.

Sanitäter sind neben der Durchführung von Krankentransporten auch für Personen, die sich in Lebensgefahr oder in einer akuten gesundheitsgefährdenden Lage befinden, verantwortlich. Die Anwendung von Maßnahmen der qualifizierten Ersten Hilfe und Sanitätshilfe steht ebenso in der Tätigkeitsausübung im Fokus wie die diagnostische und therapeutische Verrichtung von Rettungstechniken sowie die notärztliche Assistenzleistung.⁸ Im Rahmen der Corona-Pandemie erhielten Sanitäter im Jahr 2020 eine Kompetenzerweiterung.⁹ Seither ist der Tätigkeitsbereich des Rettungs- und Notfallsanitäters um die Durchführung von Abstrichen aus Nase und Rachen zu diagnostischen Zwecken im Kontext einer Pandemie erweitert worden. Vor dieser Änderung zur akuten Bekämpfung der Pandemie erfuhr das Sanitätergesetz keine Reformierung mehr seit der Einführung im Jahr 2002.¹⁰

Diese kurze Übersicht verdeutlicht, dass das Sanitätergesetz nicht mehr den aktuellen Anforderungen entspricht und mehrere Aspekte enthält, die einer Reform bedürfen.¹¹ Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen für Angehörige im Gesundheitswesen sind lediglich im Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) erwähnt.¹² Auch in keinem der einzelnen Landesrettungsgesetze wird das Thema der AZ näher behandelt.¹³

Mit dieser Einführung wird im nachstehenden Kapitel der Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit eingegrenzt. Es erfolgt ein Exkurs in die Historie des Rettungsdienstes in Österreich. Darüber hinaus werden das Berufsbild des Sanitäters sowie die relevante Rechtsgrundlage in Hinblick auf das Arbeitszeitrecht näher erläutert.

⁸ Halmich, Recht für Sanitäter (2021) 12f.

⁹ Illetschko, Der Sanitäter in der Pandemiebekämpfung, JRP 2021, 158 (160).

¹⁰ Arbeiterkammer Wien, Die AK Novelle für das Sanitätergesetz (2024), wien.arbeiterkammer.at/sanitaeter-gesetz (Stand: 04.05.2025); § 9 Abs 1 Z 3a SanG.

¹¹ Arbeiterkammer Wien, Die AK Novelle für das Sanitätergesetz; Illetschko, JRP 2021, 158 (160).

¹² § 1 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz BGBl 8/1997; Arbeiterkammer Wien, Die AK Novelle für das Sanitätergesetz; Illetschko, JRP 2021, 158 (160).

¹³ Rettungsgesetz Vorarlberg LGBl 46/1979, Steiermärkisches Rettungsdienstgesetz LGBl 20/1990, Rettungsdienstgesetz Tirol LGBl 69/2009, Salzburger Rettungsgesetz LGBl 78/1981, OÖ Rettungsgesetz LGBl 27/1988, NÖ Rettungsgesetz LGBl 64/2020, Wiener Rettungs- und Krankentransportgesetz LGBl 1/2019, Burgenländisches Rettungsgesetz LGBl 18/2024, Kärntner Rettungsdienstgesetz LGBl 63/2024.

4.a Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes

Den Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit bildet der Sanitäter in seiner berufsmäßigen Tätigkeitsausübung. Ausgenommen davon sind somit Zivildienstleistende, Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahr sowie ehrenamtliche Sanitäter. Auch sonstige Verwaltungsdienstmitarbeiter des Rettungsdienstes (bspw. Leistellendisponenten, Dienstführer, Einsatzoffiziere, Schulungsmitarbeiter etc), die mitunter für einen reibungslosen Ablauf im Schichtbetrieb tätig sind, werden in der vorliegenden Master-Thesis nicht behandelt. Ebenso nicht in dieser Arbeit erörtert werden die Fragestellungen rund um den Berufsstand des Notarztes.

4.a.i Rettungsdienst

Die Historie des Rettungswesens in Österreich geht bis in das 19. Jahrhundert zurück. Als einschneidendes Ereignis wird an den Ringtheaterbrand in Wien am 08. Dezember 1881 erinnert, in der ein Handlungsbedarf zur Implementierung eines professionellen Rettungsdienstes erkannt wurde und der zur Gründung der sog. „Wiener Freiwilligen Rettungsgesellschaft“ geführt hat.¹⁴ Damals starben aufgrund unzureichender Rettungskonzepte mehrere Hundert Menschen. Bereits am darauffolgenden Tag wurde seitens der Feuerwehr eine Neuorganisation durchgeführt, welche den Beginn der Wiener Rettungsgesellschaft markiert.¹⁵ Die bis zum Ersten Weltkrieg andauernde Eingliederung des Rettungswesens in die Feuerwehrstruktur brachte bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges die Loslösung aus vorhandenen Organisationseinheiten in Richtung neu gegründeter Non-Profit-Organisationen. Mit dem Jahr 2002 erkannte der Gesetzgeber die Notwendigkeit einer zeitgemäßen Anpassung des Rettungswesens, nicht zuletzt aufgrund der Ausweitung sanitätsdienstlicher Maßnahmen (Notarztassistentenleistung, Versorgung von Notfallpatienten vor Ort [Load-and-Go- oder Stay-and-Play-Entscheidung] uvm). Somit trat in diesem Jahr das Bundesgesetz über die Ausbildung, die Tätigkeit und den Berufsstand des Sanitäters in Kraft (Sanitätergesetz; SanG).¹⁶

¹⁴ Halmich, Recht 11.

¹⁵ Stadt Wien, Ringtheaterbrand (2024), geschichtewiki.wien.gv.at/Ringtheaterbrand (Stand: 29.07.2025).

¹⁶ Halmich, Recht 11.

4.a.ii Angestellte Sanitäter

Im Allgemeinen sind Sanitäter nach Maßgabe der Berufs- und Tätigkeitsausübung dazu verpflichtet, das Wohl des Patienten zu wahren. Wenn die Kompetenz des Sanitäters gem Ausbildungsstand im Rahmen der Notfallversorgung überschritten wird, ist nötigenfalls ein Notarzt hinzuzuziehen.¹⁷ Der Kompetenzbereich eines Sanitäters reicht vom Rettungssanitäter, dem niedrigsten in Österreich zu erlangendes Kompetenzniveau, bis hin zum Notfallsanitäter mit der besonderen Notfallkompetenz Beatmung und Intubation, dem höchsten Kompetenzniveau.¹⁸ Die Tätigkeit kann sowohl ehrenamtlich als auch berufsmäßig ausgeübt werden.¹⁹

Im Falle einer berufsmäßigen Ausübung ist ein sog Berufsmodul positiv zu absolvieren.²⁰ Im Rahmen einer Pandemie stellt die erfolgreiche Absolvierung des Berufsmoduls laut Gesetzgeber keine Voraussetzung dar.²¹ Im Gegensatz dazu wird die ehrenamtliche Tätigkeitsausübung als „unentgeltliche und freiwillige Leistungserbringung zur Förderung der Allgemeinheit“²² definiert. Ist daher ein freiwilliges Engagement gegeben und wird dadurch kein Entgelt geleistet, liegt dieser ausübenden Tätigkeit auch kein Arbeitsverhältnis zugrunde. Nicht zuletzt aus diesem Grund kommt bei einer ehrenamtlichen Leistung im Rettungsdienst das Arbeitszeitrecht nicht zur Anwendung.²³

Zu den Aufgaben des Sanitäters gehört neben der individualmedizinischen Versorgung von Notfall- und hilfsbedürftigen Personen auch die katastrophenmedizinische Einsatzabwicklung als unterstützende Fachkraft.²⁴ Die Katastrophe wird dabei als „Ereignis, bei dem Leben oder Gesundheit einer Vielzahl von Menschen, die Umwelt oder bedeutende Sachwerte in außergewöhnliche[m] Ausmaß unmittelbar gefährdet oder geschädigt werden und die Abwehr oder Bekämpfung der Gefahr oder des Schadens einen durch eine Behörde koordinierten Einsatz der dafür notwendigen Kräfte und Mittel erfordert“²⁵ bezeichnet.

¹⁷ § 4 SanG.

¹⁸ §§ 8 bis 12 SanG.

¹⁹ § 14 SanG.

²⁰ § 43 SanG.

²¹ § 43 Abs 3 SanG.

²² *Brameshuber*, Freiwilligenarbeit, Praktika und Volontariate: Verhältnis zur Normalarbeit, DRdA 2024, 507 (513).

²³ *Brameshuber*, DRdA 2024, 507 (513).

²⁴ § 10 SanG.

²⁵ § 2 NÖ Katastrophenhilfegesetz LGBI 70/2016.

Die ehrenamtliche Tätigkeit eines AN im selben Verein, in dem er auch beruflich tätig ist, stellt ein kontrovers diskutiertes Thema im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen innerhalb der Vereinsstrukturen dar. Nachfolgend wird auf Fallkonstellationen näher eingegangen, um dieses Thema zu verdeutlichen:²⁶

Fall 1: „Der 50-jährige Anton arbeitet als angestellter Buchhalter bei einer Rettungsorganisation; gleichzeitig ist er Vereinsmitglied. Er teilt sich als solches für den 12-Stunden-Sanitäter-Nachtdienst von Mittwoch, 18.00 Uhr bis Donnerstag, 6.00 Uhr in den Dienstplan ein. Am Donnerstag um 8.00 Uhr ist Dienstbeginn als Buchhalter.“

Fall 2: „Den 12-stündigen Sanitäterdienst leistet die 18-jährige Anna, die bei der Rettungsorganisation gem FreiwilligenG ein Freiwilliges Sozialjahr (FSJ) absolviert; wöchentlich darf sie im Rahmen des FSJ nicht länger als 34 Stunden arbeiten. [...] Die Tätigkeit gefällt ihr gut; sie hat viele Freunde gewonnen; mit diesen möchte sie auf freiwilliger Basis (Vereinsmitgliedschaft) als Sanitäterin an derselben Dienststelle Rettung fahren.“

Dem angestellten Sanitäter steht es grds frei, im selben Verein einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass eine klare zeitliche Trennung zwischen den beiden Dienstarten (dh die objektive Trennbarkeit der Tätigkeit), sowohl für die hauptamtliche Tätigkeit als auch für die Leistung von freiwilligen Diensten, stattfindet und arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen gewahrt werden.²⁷ Zu dieser Entscheidung kam auch der LVwG Tirol, aufgrund des Verdachts der Übertretung nach § 28 Abs 2 Z 1 sowie Z 3 iVm § 12 Abs 1 AZG.²⁸

Auch der VwGH, das zuständige Höchstgericht im Hinblick auf Nichteinhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, kommt zusammenfassend zu dem Ergebnis, dass:²⁹

- a) nicht zwischen hauptamtlichem und freiwilligem Dienst unterschieden wurde.
- b) aufgrund der Freiwilligkeit diese Leistungen als Dienst an der Öffentlichkeit anzusehen sind; deshalb die Bestimmungen des AZG nicht anwendbar und die diesbezüglichen Dienste nicht mit der Normalarbeitszeit (NAZ) zusammenzurechnen seien.

²⁶ Brameshuber, DRdA 2024, 507 (507).

²⁷ VwGH 15.10.2015, Ra 2013/11/0079; Sabara, Hauptberufliche und ehrenamtliche Tätigkeit für denselben AG, RdW 5/2016, 342 (342).

²⁸ LVwG Tirol 16.07.2019, Ra 2011/27/3170-50.

²⁹ VwGH 15.10.2015, 2013/11/0079.

- c) der sachliche Geltungsbereich des AZG die „Beschäftigung“ von AN betreffe; er umfasse aber nicht selbstständige Tätigkeiten oder die Freizeit nach Beendigung der AZ.
- d) die außerhalb der AZ erbrachte Arbeitsleistung auch dann nicht als eine dem AZG unterliegende Beschäftigung anzusehen sei, wenn jemand neben der oder im Anschluss an die AZ weiterhin (auf freiwilliger Basis) seine Arbeitskraft dem AG zur Verfügung stelle.
- e) die betroffenen AN aufgrund des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Roten Kreuz als ihrem AG eine ganz andere Position als andere Vereinsmitglieder, die nicht zugleich auch AN des Roten Kreuzes sind, einnehmen.
- f) die Grundlage der Beschäftigung also nicht ein Arbeitsverhältnis, sondern eine ehrenamtliche Tätigkeit ist und deshalb die genannten Bestimmungen nicht greifen.
- g) während der hauptberufliche Sanitäter in zeitlicher und örtlicher Hinsicht bei der Einteilung im Rettungsdienst den Weisungen seines AG unterliege, es dem ehrenamtlichen Sanitäter freistehe, ob, wann und wo er seinen ehrenamtlichen Rettungsdienst verrichtet.

Durch die Autonomie der Selbsteintragung im Dienstplan durch den AN für seine ehrenamtliche Tätigkeit ist die persönliche Abhängigkeit nicht derart intensiv gegeben, sodass das AZG nicht unmittelbar anwendbar ist.³⁰ Der Arbeitnehmerbegriff ist in der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit aufgrund der mangelnden Weisungsunterworfenheit und Einschränkung der persönlichen Zeiteinteilung nicht anwendbar.³¹ Die Unentgeltlichkeit stellt kein Kriterium dar, um eine Abgrenzung zwischen einem Haupt- und Ehrenamt durchzuführen.³² § 1152 ABGB erlaubt grds auch ein Arbeitsverhältnis auf unbezahlter Basis.³³ Die fehlende Leistungspflicht, die beim AN jedenfalls gegeben ist, wird als ausschlaggebendes Argument gegen ein Arbeitsverhältnis und für die Freiwilligkeit angeführt.³⁴

³⁰ Art 17 AZ-RL; *Brameshuber*, DRdA 2024, 507 (514).

³¹ § 36 ArbVG; *Brameshuber*, DRdA 2024, 507 (514).

³² *Gruber-Risak*, Freiwillig ohne Schutz? – Zur arbeitsrechtlichen Qualifikation der Freiwilligenarbeit in Österreich, DRdA 2021, 375 (377).

³³ § 1152 ABGB JGS 946/1811.

³⁴ *Rebhahn* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 1152 ABGB (Stand 01.01.2018, rdb.at).

Übersteigt die Fremdbestimmung sowie das fremdwirtschaftliche Interesse bei der Arbeit im Verein, sind die freiwillig Tätigen somit AN. Dem gegenüber steht das überwiegende Interesse, sozial zu wirken und nicht fremdwirtschaftlich zu agieren und daher zB karitativ tätig zu werden (Freiwilligkeit).³⁵ Abschließend kommt der LVwG Vorarlberg im Jahr 2014 zu dem Ergebnis, dass die rechtliche Grundlage (Arbeitsvertrag oder Vereinsmitgliedschaft) für die Qualifikation von wesentlicher Bedeutung sei.³⁶

In Hinblick auf Fall 1 (Anton) liegt eine klare zeitliche Trennung zwischen den beiden Dienstarten (Buchhaltung und Sanitätsdienst) vor. Der AN trägt sich für die Dienste im Rettungswesen selbst ein (Selbstbestimmung) und unterliegt somit nicht der Weisung seines AG. Der AN ist daher in seiner Anstellung als Buchhalter als AN zu sehen und in seiner Tätigkeit im Rettungswesen als Vereinsmitglied. Diese klare Unterscheidung der Tätigkeit erlaubt es den AN, sich ehrenamtlich im selben Verein zu engagieren, in dem er auch beruflich tätig ist.

Im vorliegenden Fall 2 (Anna) liegt mMn keine klare Trennung zwischen ihrer hauptamtlichen Tätigkeit (FSJ-Teilnehmende) und die eines ehrenamtlichen Vereinsmitgliedes vor. Beide Tätigkeiten finden im selben Leistungsbereich (Rettungsdienst) statt. Zudem ist die wöchentliche NAZ restriktiver geregelt, womit auch die zeitliche Unterscheidung nicht klar aus dem Dienstplan hervorgehen kann. Die direkte Führungsebene ist mitunter sowohl in der ehrenamtlichen Funktion als auch in ihrer beruflichen Anstellung ident, womit eine Kollision in der Autonomie der Selbsteintragung im Dienstplan entstehen könnte. Abschließend ist für den vorliegenden Sachverhalt die Frage offen, wie mit sog Zusatzdiensten umgegangen wird und wie sich diese von der ehrenamtlichen Tätigkeit unterscheidet.

Für die anzuwendenden Rechtsgrundlagen hinsichtlich arbeitszeitrechtlicher Fragestellungen wird im nächsten Abschnitt allgemein auf das AZG, Arbeitsruhegesetz (ARG) und den Kollektivvertrag (KollV) eingegangen.

³⁵ Gruber-Risak, DRdA 2021, 375 (379).

³⁶ LVwG Vorarlberg 14.03.2024, LVwG-1-012/13.

4.a.iii Relevante Rechtsgrundlage

Das AZG sowie ARG und der KollV dienen Sanitätern als Rechtsgrundlage um arbeitszeitrechtliche Fragestellungen nachzugehen. Nachfolgend wird auch näher auf den KollV des Österreichischen Roten Kreuzes eingegangen. Anders als im klinischen Bereich (siehe dazu Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz; KA-AZG) kann sich der Rettungsdienst auf keine gesonderte gesetzliche Arbeitszeitbestimmung berufen. Das KA-AZG ist für den Sanitätsdienst nicht anwendbar.³⁷

4.a.iii.1 AZG

Während des 19. Jahrhunderts, in dem noch zwischen zwölf und 16 Stunden pro Tag gearbeitet wurde und dies als normale Tagesarbeitszeit galt, kam es ab 1884 zu einer ersten staatlichen Beschränkung.³⁸ Die Zerstörung der Gesundheit arbeitender Menschen führte zu dieser Zeit häufig zu einem vorzeitigen Tod. Durch die zwölf und 16 Stunden täglicher NAZ kam es zur zeitlichen Beanspruchung eines Großteils der Lebenszeit und somit zur Einschränkung der selbstbestimmten Gestaltung des persönlichen Lebens.³⁹ Das Arbeitszeitrecht legt dabei Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung fest und soll die Überbeanspruchung des ANs durch den AG vermeiden.⁴⁰ Die zur Durchführung des Arbeitnehmerschutzes berufene Behörde ist die Arbeitsinspektion, zu deren Aufgaben es zählt, ua die AZ sowie die Einhaltung von Ruhepausen und die Ruhezeit zu überwachen.⁴¹

Im Jahr 1969 hat der Nationalrat das AZG beschlossen. Mit September 2018 wurde die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 auf 12 Stunden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 auf 60 Stunden erhöht. Damit wurde die Höchstgrenze der AZ angehoben, was einen Rückschritt in die frühindustrielle Zeit vor über 100 Jahren bedeutete.⁴²

³⁷ § 1 Abs 1 und 2 KA-AZG.

³⁸ *Gewerkschaft der Privatangestellten*, Der lange Kampf um geregelte Arbeitszeiten, gpa.at/themen/arbeitszeit/der-lange-kampf-um-geregelte-arbeitszeiten (Stand: 21.05.2025).

³⁹ *Geisteiger/Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz⁷ Einleitung (Stand 01.03.2021, rdb.at).

⁴⁰ *Brodil/Gruber-Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen¹¹ (2022) 143.

⁴¹ § 3 Abs 1 ArbIG BGBl 27/1993.

⁴² *Parlament Österreich*, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, parlament.gv.at/dokument/XXVI/BNR/67/fname_703134.pdf (Stand: 27.07.2025).

Der Bundesrat beschloss letztlich unter massiven Protesten dennoch das umstrittene neue AZG mit den Argumenten einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und somit des Wirtschaftsstandortes sowie einer flexibleren Gestaltung (Selbstbestimmung) der AZ unter der Prämisse einer ausdrücklichen Freiwilligkeitsgarantie, dh der Möglichkeit, die elfte und zwölfte Überstunde jederzeit ohne Angabe von Gründen ablehnen zu können und deswegen nicht benachteiligt werden zu dürfen (Diskriminierungsverbot).⁴³

4.a.iii.2 ARG

Das ARG beinhaltet insb Regelungen zur wöchentlichen Ruhezeit, zur Ersatzruhe bei Unterbrechung der wöchentlichen Ruhezeit und zur Feiertagsruhe.⁴⁴ Grds gilt, dass AN nach Beendigung eines Arbeitstages eine zumindest elfstündige Ruhezeit gewährt werden muss.⁴⁵ Im Schichtbetrieb, wie er auch im Rettungsdienst vorzufinden ist, kann die tägliche Ruhezeit einmal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf eine Schichtlänge, allerdings zumindest im Ausmaß von acht Stunden, verkürzt werden. Findet eine entsprechende Verkürzung statt, so muss innerhalb des Schichtturnus eine andere Ruhezeit entsprechend verlängert werden.⁴⁶ Kann der AN seine Wochenendruhe im Ausmaß von 36 Stunden, die auch den Sonntag umfassen muss, aufgrund des Schichtbetriebs nicht einhalten, ist ihm stattdessen eine 36-stündige Wochenruhe, die einen ganzen Wochentag einschließen muss, zu gewähren.⁴⁷ In Einzelfällen kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 24 Stunden verkürzt werden, wenn im Gegenzug eine andere Ruhezeit entsprechend verlängert wird.⁴⁸ Der Bundesminister für Arbeit kann auf Antrag durch den AG eine weitere Verkürzung der Ruhezeit zulassen.⁴⁹ Mit der Verkürzung der Ruhezeit und der damit verbundenen Verlängerung einer anderen Ruhezeit geht auch die Änderung der Wochenruhe gem § 4 ARG für die Ersatzruhe einher.⁵⁰

⁴³ *Parlament Österreich*, Bundesrat beschließt trotz massiven Protests den 12-Stunden-Arbeitstag, parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2018/pk0869#XXVI_A_00303, (Stand: 12.07.2018).

⁴⁴ *Laimer/Wieser*, Arbeitsrecht für HR und Personalwesen² (2024) 6.14.

⁴⁵ § 12 Abs 1 AZG.

⁴⁶ § 12 Abs 2c AZG.

⁴⁷ § 4 ARG.

⁴⁸ § 5 Abs 1 und 2 ARG.

⁴⁹ § 5 Abs 3 ARG.

⁵⁰ *Bremm*, Schichtarbeit und Arbeitsruhegesetz (ARG), DRdA 2020, 363 (366).

4.a.iii.3 Kollektivverträge

Kollektivverträge sind schriftlich abgeschlossene Vereinbarungen zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften, der AG einerseits und der AN andererseits, „*welche eine einem Gesetz ähnliche Normwirkung entfalten, daher Personen binden*“⁵¹. Die schutzwirkende Vereinbarung zwischen den beiden Vertragspartnern legt Mindestarbeitsbedingungen fest, die nicht unterschritten werden dürfen. Derartige Vereinbarungen sind somit im fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich unmittelbar rechtsverbindlich.⁵²

Das Österreichische Rote Kreuz ist als Verein organisiert, dessen Statuten („Satzung“) neun Landesverbände als Mitglieder zählt.⁵³ Dass dem Österreichischen Roten Kreuz (Berufsvereinigung der AG) die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, ist auf dessen Antrag als freiwillige Berufsvereinigung iSv § 4 Abs 2 ArbVG zurückzuführen (Bescheid vom 27.01.1998 vom Bundeseinigungsamt).⁵⁴ Der VwGH hat in einem Rechtsstreit gegen einen Bescheid des Bundeseinigungsamts auf Antrag des Österreichischen Rotes Kreuzes die Frage geklärt, ob § 4 Abs 2 ArbVG überhaupt für das Österreichische Rote Kreuz Anwendung findet. Maßgeblich für die Rechtsstreitigkeit war die Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gem § 5 Abs 3 ArbVG, da die Voraussetzungen von § 4 Abs 2 oder 3 ArbVG aus Sicht des Bundeseinigungsamts nicht gegeben seien.⁵⁵ Strittig war dabei der Terminus der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft nach § 4 Abs 2 ArbVG und die daraus resultierende mangelnde Freiwilligkeit im beschwerdeführenden Verein.⁵⁶ Dabei ist der Wortlaut der Freiwilligkeit nach hA auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit zurückzuführen. Der VwGH ist bei dem Streitfall, ob der aktuelle anzuwendende KollV rechtspflichtig zu einer Satzung erklärt werden muss, zu dem Entschluss gekommen, dass das Bundeseinigungsamt gem § 5 Abs 3 ArbVG die KollV-Fähigkeit aberkennen müsste.

⁵¹ Brodil/Gruber-Risak, Arbeitsrecht 113.

⁵² § 11 Abs 1 ArbVG.

⁵³ Österreichisches Rotes Kreuz, Rahmensatzung § 2,

roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Rahmensatzung_OERK_2025_laut_PK_vom_06032_025_final_2.pdf (Stand: 19.05.2025).

⁵⁴ Halmich in Neumayr/Resch/Wallner, GmundKomm² (Stand 01.01.2022, rdb.at); VwGH 22.12.2009, 2007/05/0001; VwGH 04.09.2013, 2011/08/0230; Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag des österreichischen Roten Kreuzes, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Allgemeiner_Teil2.0.pdf (Stand: 06.05.2024), Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Niederösterreich, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Niederoesterreich.pdf (Stand: 06.05.2025); Friedrich, Kollektivvertragsfähigkeit einer „unechten Berufsvereinigung“ und Satzung eines von diesem abgeschlossenen Kollektivvertrag, ASoK 2013, 454 (454).

⁵⁵ VwGH 04.09.2013, 2011/08/0230.

⁵⁶ Resch, Freiwilligkeit der Mitgliedschaft und Kollektivvertragsfähigkeit, RdW 2010, 290 (291).

Die Aberkennung gestalte sich allerdings als umständlich und bei einer Entscheidung müsse auch in Bezug auf die Satzung die Mangelfreiheit der rechtlichen Grundlage als Vorfrage geprüft werden (bspw allfällige Mängel bei der KollV-Fähigkeit einer Partei und damit das Außerkrafttreten dieses KollV).⁵⁷

Der KollV des Österreichischen Roten Kreuzes (Stand 2024) hat Normwirkung gem § 11 Abs 1 ArbVG. Für die vorliegende Arbeit wurden all jene Geltungsbereiche näher in Betracht gezogen, die in das Tätigkeitsfeld eines Sanitäters fallen:⁵⁸

1. Fachlich: ua in den Bereichen Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl. Krankentransportdienst) sowie dem Katastrophenhilfsdienst;
2. Persönlich: für alle AN im jeweiligen Geltungsbereich angeführten Betriebe;
3. Örtlich: für das gesamte Bundesgebiet Österreich.

Die wöchentliche AZ gem § 15 Abs 1 KollV des ÖRK sieht eine wöchentliche NAZ von 40 Stunden sowie eine tägliche von acht Stunden vor. Eine bezahlte Ruhepause pro Arbeitstag ist gem § 15 Abs 2 KollV des ÖRK vorgesehen. § 12 Abs 2 AZG iVm § 16 Abs 2 KollV des ÖRK ermächtigt dazu, ua eine ununterbrochene Ruhezeit in Einzelfällen auf mindestens neun Stunden zu verkürzen. Dies betrifft vor allem Mitarbeiter aus den Bereichen Rettungs- und Sanitätsdienst (inkl Krankentransportdienst) einschließlich Katastrophenhilfe. Im KollV des ÖRK wird für das Vorliegen einer Verkürzung der Ruhezeit die Versorgung von zeitkritischen Notfallpatienten als Voraussetzung angeführt. Wenn die Ruhezeit weniger als zehn Stunden beträgt, sind mit dem AN zur Sicherstellung der Erholung weitere Maßnahmen (Betriebsvereinbarung, BV) zu treffen.⁵⁹

Um einen konkreten Einblick in die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen im österreichischen Notfallwesen zu erhalten, werden nachfolgend drei KollV von Organisationen näher untersucht, die den Rettungsdienst als Schwerpunkt haben und in Österreich anerkannt sind. Ziel ist es, arbeitszeitrechtliche Aspekte und divergierende Bestandteile zu erörtern.

⁵⁷ Resch, RdW 2010, 290 (292) iVm Art 11 EMRK und Art 12 StGG; § 5 Abs 3 ArbVG.

⁵⁸ Österreichisches Rotes Kreuz, Rahmensatzung § 2.

⁵⁹ Österreichisches Rotes Kreuz, Rahmensatzung § 16 Abs 2.

4.a.iii.3.1 Untersuchungsgegenstand: KollV Arbeiter-Samariter-Bund Österreich, Johanniter Österreich, Österreichisches Rotes Kreuz

Als Grundlage für die folgende Untersuchung wird auf KollV von drei großen Rettungsdienstorganisationen in Österreich, namentlich Arbeiter-Samariter-Bund Österreich, Johanniter Österreich und das Österreichische Rote Kreuz in Hinblick auf die vertraglich festgelegten AZ eingegangen und deren Unterschiede zusammengefasst dargestellt.

Der KollV der Johanniter Österreich bestimmt einzelne Regelungen detaillierter, während die beiden verbleibenden auf einzelne vergleichbare Bestimmungen rudimentär eingehen.

Es findet sich eine hohe Anzahl an Überschneidungspunkten in den KollV des Arbeiter-Samariter-Bunds Österreich und des Österreichischen Roten Kreuzes. Generell gebührt AN bei den Johannitern Österreich eine ununterbrochene Wochenruhe von zwei zusammenhängenden Kalendertagen, während der Arbeiter-Samariter-Bund Österreich und das Österreichische Rote Kreuz jeweils eine 36-stündige wöchentliche zusammenhängende Ruhezeit vorsehen.

Weiters sehen alle drei KollV eine entsprechende Verkürzung der Wochenruhe nach § 4 ARG im Falle von sog Notfalleinsätzen, Großschadensereignisse udgl vor, wobei der KollV der Johanniter Österreich eine Reduzierung der täglichen Ruhezeit auf acht Stunden maximal ausweist. Im Falle von Überstunden, welche außerhalb der Dienstzeit erfolgen, sieht der Arbeiter-Samariter-Bund Österreich, wenn nicht anders vereinbart, eine finanzielle Abgeltung vor. Bei den Johannitern Österreich dürfen höchstens zehn Überstunden wöchentlich anfallen.

Gemeinsam haben alle drei KollV, dass eine klare Abgrenzung zwischen der Rufbereitschaft auf der einen Seite und der Arbeitsbereitschaft auf der anderen Seite besteht. Die Johanniter Österreich beschreiben in Hinblick auf die Arbeitsbereitschaft, dass durch eine BV die Ausdehnung der täglichen NAZ iZm einer geringeren Entlohnung auf bis zu 16-Stunden maximal dreimal wöchentlich zugelassen werden darf. Eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden kann im Falle von bspw Teambesprechungen, Supervisionen oder vergleichbaren Formen der Arbeit anfallen. Die Schiedsstelle (zwei Arbeitgeber- und zwei Arbeitnehmervertreter) des Österreichischen Roten Kreuzes entscheidet, ob eine Arbeitsbereitschaft vorliegt. Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung ist nicht zulässig.

Die nachstehende Tabelle (Tabelle 1: Kollektivverträge im Vergleich) stellt die drei Kollektivverträge in Bezug auf arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen gegenüber.

	Arbeiter-Samariter-Bund Österreich⁶⁰	Johanniter Österreich⁶¹	Österreichisches Rotes Kreuz⁶²
Anzuwendender KollV	<i>Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von AGInnen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS); Stand 2024</i>	<i>Kollektivvertrag für AN:innen der Diakonie Österreich, Stand 2025</i>	<i>Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes 2024</i>
Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen	Allgemeiner Hinweis auf das AZG und ARG; davon unberührt bleibt ex lege die Nichtgeltung einzelner arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen in außergewöhnlichen Fällen;	Die NAZ beträgt 37 Stunden.	Allgemeiner Hinweis auf das AZG und ARG.
Wöchentliche bzw tägliche AZ	Die wöchentliche NAZ beträgt 40 Stunden, die tägliche NAZ acht Stunden; bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag sind enthalten.	Die tägliche NAZ bei regelmäßiger Verteilung der AZ beträgt 7,4 Stunden, bei unregelmäßiger Verteilung kann die AZ bis auf neun Stunden, durch eine BV auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden; bei einer Vier-Tage-Woche kann die AZ auf zehn Stunden ausgedehnt werden.	Ident mit Arbeiter-Samariter-Bund Österreich.
Rufbereitschaft	Allgemeine Punkte zur Abgeltung; erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit als AZ zu entlohnen.	Rufbereitschaft liegt vor, wenn AN außerhalb der vereinbarten NAZ für die Arbeitsaufnahme an einem nicht von AG bestimmten Ort zur Verfügung stehen.	Rufbereitschaft ist im Vorhinein zwischen dem AG und AN zu vereinbaren und im Dienstplan einzutragen; darf bis zu 30 Tage pro Quartal maximal an drei ganzen Wochenenden vereinbart werden; wird der AN während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, darf die Tageshöchstarbeitszeit von zwölf Stunden (inkl Überstunden) nicht überschritten werden.

Tabelle 1: Kollektivverträge im Vergleich (eigene Darstellung; 21.07.2025); Hinweis: Genderform ist aus dem jeweiligen KollV übernommen.

⁶⁰ Vida, Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von AGInnen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS) mit allen Bundesländern im Anhang 2024, [vida.at/content/dam/vida/downloads/kv-vertr%C3%A4ge/soziale-dienste/KV-Soziale-Dienste-BARS.pdf](https://www.vida.at/content/dam/vida/downloads/kv-vertr%C3%A4ge/soziale-dienste/KV-Soziale-Dienste-BARS.pdf) (Stand 21.07.2025).

⁶¹ Johanniter Österreich, Kollektivvertrag für AN:innen der Diakonie Österreich 2025, diakonie.at/file/download/65642/file/kv-diakonie-2025.pdf (Stand 21.07.2025).

⁶² Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes 2024, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Allgemeiner_Teil2.0.pdf (Stand: 21.07.2025); Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Niederösterreich, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Niederoesterreich.pdf (Stand 21.07.2025).

	Arbeiter-Samariter-Bund Österreich ⁶³	Johanniter Österreich ⁶⁴	Österreichisches Rotes Kreuz ⁶⁵
Ruhezeit	Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von elf-Stunden täglich und 36 Stunden wöchentlich; in Einzelfällen kann gem § 12 Abs 2 AZG die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens neun Stunden verkürzt werden, insbesondere bei unvorhergesehenen Ereignissen (zB zeitkritische Notfälle); bei einer Ruhezeitverkürzung unter 10 Stunden wird dem AN zum Ausgleich ein Zeitguthaben im Ausmaß des Zweifachen der Ruhezeitverkürzung gewährt, das binnen 13 Wochen nach den Wünschen des AN verbraucht werden muss; Verweis auf § 12a ARG mit Ausnahme der Wochenend- und Feiertagsruhe aufgrund Großschadensereignisse, Epidemien oder sonstigen nicht planbaren Ereignissen, die Leben und Gesundheit von Menschen gefährden, und Übungen dazu.	AN gebührt eine ununterbrochene Wochenruhe von zwei zusammenhängenden Kalendertagen; durch eine BV kann in einzelnen Wochen die wöchentliche Ruhezeit auf 36 Stunden verkürzt werden; mit einer BV kann unter Umständen eine Ruhezeit von 48 Stunden vereinbart werden; die tägliche Ruhezeit beträgt elf Stunden; eine BV kann die tägliche Ruhezeit auf bis zu neun Stunden verkürzen; bei Notfalleinsätzen ist eine Reduzierung der täglichen Ruhezeit auf acht Stunden maximal einmal binnen 14 Tagen zulässig.	Ident mit Arbeiter-Samariter-Bund Österreich.
Pausen	Abweichend von der Regelung des AZG sind in der täglichen NAZ von grundsätzlich acht Stunden bezahlte Pausen von je 30 Minuten pro Arbeitstag enthalten.	Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die AZ durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.	Keine gesonderte Regelung.

Tabelle 1: Kollektivverträge im Vergleich (eigene Darstellung; 21.07.2025); Hinweis: Genderform ist aus dem jeweiligen KollV übernommen.

⁶³ Vida, Kollektivvertrag § 14 und § 15.

⁶⁴ Johanniter Österreich, Kollektivvertrag § 9 und § 10.

⁶⁵ Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag § 15 und § 16.

	Arbeiter-Samariter-Bund Österreich ⁶⁶	Johanniter Österreich ⁶⁷	Österreichisches Rotes Kreuz ⁶⁸
Überstunden	Wird keine Verlängerung der NAZ nach den §§ 5 und 5a AZG vorgenommen, so gelten für Mehrdienstleistungen ab der 174. Stunde die Bestimmungen von § 10 AZG; Mehrleistungsstunden, welche außerhalb des Dienstplanes auf Anordnung des bzw. der zuständigen Vorgesetzten oder aufgrund der Situation (zB NEF-Einsatz) über die Dienstzeit hinaus angefallen sind, werden in Geld abgegolten. Es kann jedoch Zeitausgleich vereinbart werden. Über ausdrücklichen Wunsch des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin kann eine Abgeltung von Mehrleistungsstunden auch in Zeitausgleich vereinbart werden (§ 10 AZG).	Vollzeitmehrstunden sind Arbeitsstunden, durch die unter Berücksichtigung der Durchrechnungsbestimmungen gem diesem KollV das Ausmaß der kollektivvertraglichen NAZ, nicht jedoch das Ausmaß der gem § 3 Abs 1. AZG festgelegten NAZ überschritten wird; es dürfen wöchentlich höchstens zehn Überstunden anfallen; In Fällen der zusammenhängenden Vier-Tage-Woche kann die AZ an diesen Tagen durch Überstunden bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.	Keine gesonderte Regelung;

Tabelle 1: Kollektivverträge im Vergleich (eigene Darstellung; 21.07.2025); Hinweis: Genderform ist aus dem jeweiligen KollV übernommen.

⁶⁶ Vida, Kollektivvertrag § 19.

⁶⁷ Johanniter Österreich, Kollektivvertrag § 11.

⁶⁸ Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag.

	Arbeiter-Samariter-Bund Österreich ⁶⁹	Johanniter Österreich ⁷⁰	Österreichisches Rotes Kreuz ⁷¹
Arbeitsbereitschaft	Bereitschaft ist jene AZ, während der sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an einem von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat und voll zu entlohnen ist; Arbeitsbereitschaft ist jene Art von Bereitschaft, die in die für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer normale, für den betreffenden Tag vorgesehene AZ fällt; Aufgrund der Ermächtigung von § 5 Abs. 1 Z 1. AZG wird zugelassen, dass bei Arbeitsbereitschaft gem § 5 Abs. 1 Z 2. AZG im Bereich des Rettungs- und Krankentransportdienstes einschließlich Ambulanz- und Katastrophenhilfsdienst die wöchentliche NAZ auf 60 Stunden, die tägliche NAZ auf zwölf Stunden ausgedehnt wird; für jede Stunde Arbeitsbereitschaft wird eine Vergütung von 1/173 eines Monatsentgeltes gewährt; Die AZ inkl. Arbeitsbereitschaft darf zwölf Stunden nicht überschreiten.	Fällt in die AZ der AN regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft, kann eine BV eine Erhöhung der täglichen AZ auf zwölf Stunden zulassen; wenn die Voraussetzungen iSv § 5 AZG erfüllt werden, kann die BV eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen NAZ zulassen; eine BV kann eine Ausdehnung der täglichen NAZ im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden maximal dreimal wöchentlich zulassen; eine BV kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die AZ Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder vergleichbare Formen der Arbeit fallen oder es sich um Einrichtungen der Flüchtlingsbetreuung oder der Jugendwohlfahrt handelt.	Aufgrund der Ermächtigung von § 5 Abs. 1 Z 1 AZG wird zugelassen, dass bei Arbeitsbereitschaft gem § 5 Abs. 1 Z 2 AZG im Bereich des Rettungs- und Sanitätsdienstes (inkl. Krankentransportdienst) einschl. Katastrophenhilfsdienst sowie in Notschlafstellen die wöchentliche NAZ auf 60 Stunden, die tägliche NAZ auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. Gem § 5 Abs. 2 AZG wird die BV zu entsprechenden Regelungen ermächtigt. Über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft entscheidet eine Schiedsstelle, die aus zwei Arbeitgeber- bzw. Arbeitgeberinnenvertreter und zwei Arbeitnehmervertreter bzw. Arbeitnehmerinnenvertreter besteht. Der Vorsitz wechselt. Diese Schiedsstelle entscheidet über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft und deren Umfang; die Schiedsstelle entscheidet einstimmig; ein Rechtsmittel gegen ihre Entscheidungen ist nicht zulässig.

Tabelle 1: Kollektivverträge im Vergleich (eigene Darstellung; 21.07.2025); Hinweis: Genderform ist aus dem jeweiligen KollV übernommen.

⁶⁹ Vida, Kollektivvertrag § 19.

⁷⁰ Johanniter Österreich, Kollektivvertrag § 13.

⁷¹ Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag § 20.

4.b Problemstellung

AN, so auch Sanitäter, haben das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf eine tägliche und wöchentliche Ruhezeit.⁷² Damit soll der übermäßigen Inanspruchnahme des AN durch den AG entgegengewirkt werden.⁷³ Wie sieht es allerdings mit dem Umstand aus, wenn nicht der AG für die Überschreitung der NAZ verantwortlich ist, sondern ein akut eingetretener Notfall? Wie ist die Rechtslage, wenn in weiterer Folge ebendieser Notfall viel mehr Zeit in Anspruch nimmt und es dadurch zu weiteren Arbeitszeitübertretungen kommt? Dieser beispielhafte Auszug einer Problemstellung wird nachfolgend mit der arbeitszeitrechtlichen Einordnung der Bereitschaftsdienste, der Möglichkeit der Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenzen, den Ruhepausen sowie der EU-Rechtskonformität vertieft.

Mit der in der Einführung erwähnten Problemstellung ergibt sich nachstehende Forschungsfrage und somit der Inhalt der vorliegenden Master-Thesis:

Welche Möglichkeiten der Abweichung von der Normal- und Höchstarbeitszeit sowie der Ruhepausen bestehen für den Rettungsdienst in Österreich und inwieweit sind diese unionsrechtskonform?

Liegen die Voraussetzungen für eine vorübergehende Nichtanwendung bestimmter arbeitszeit- und ruhezeitrechtlicher Bestimmungen gem § 20 AZG vor, handelt der AG in Ausnahmefällen nicht rechtswidrig. Das Risiko für die Beurteilung, ob ein außergewöhnlicher Fall vorliegt, liegt beim AG.⁷⁴ Eine allumfassende Zusammenführung im Bereich des Rettungsdienstes in Österreich zu der Möglichkeit der Abweichung von der Normal- und Höchstarbeitszeit sowie den Ruhepausen und deren Unionsrechtskonformität besteht derzeit nicht. Dabei soll die Beantwortung der in der vorliegenden Arbeit gestellten Forschungsfrage einen wesentlichen Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs leisten und die hohe Relevanz in diesem Bereich explizit hervorheben.

⁷² GRCh – Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁴ (2021) Art 31 Rz 2; §§ 1 und 19b AZG, § 1 ARG, BGBl 144/1983, § 97 ArbVG.

⁷³ Wolf in Mazal/Gruber-Risak, Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar⁴⁴ (2024) 1a.

⁷⁴ Pfeil in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 23 AZG (Stand 01.01.2018, rdb.at).

5 Arbeitszeitrechtliche Einordnung der Bereitschaftsdienste

5.a Duales Konzept des Arbeitszeitrechts: Arbeitszeit und Ruhezeit

Jeder AN hat das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen. Die Normen der Grundrechtecharta (Primärrecht) gehen dabei näher auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, auf bezahlten Jahresurlaub sowie auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen ein.⁷⁵ Die AZ-RL (Sekundärrecht) gilt hierfür als maßgebliche Rechtsquelle, deren Umsetzung in das nationale Recht ua im AZG und ARG stattgefunden hat.⁷⁶ Einige Bestimmungen der AZ-RL konkretisieren dabei Art 31 Abs 2 GRC.⁷⁷

Zur Begriffsdefinition der Arbeits- und Ruhezeit wird Erstere als jene Zeitspanne definiert, in der ein AN dem AG zur Verfügung steht und dabei seine Tätigkeit ausübt sowie Aufgaben wahrnimmt. Gem nationalem Recht beträgt dabei die wöchentliche NAZ 40 Wochenstunden, soweit keine anderen Bestimmungen vorliegen.⁷⁸ Die Ruhezeit umfasst dabei jede Zeitspanne, die außerhalb der AZ liegt.⁷⁹ Hier sieht die nationale gesetzliche Bestimmung generell eine ununterbrochene Ruhezeit im Ausmaß von 36 Stunden vor, die jedenfalls einen ganzen Wochentag einzuschließen hat.⁸⁰ Die AZ-RL sieht gem Art 17 Abs 3 lit c Z iii AZ-RL Abweichungsmöglichkeiten ua in der täglichen Ruhezeit (Art 3), der Ruhepause (Art 4), der wöchentlichen Ruhezeit (Art 5) sowie der Dauer der Nachtarbeit (Art 8) bei Tätigkeiten vor, die durch eine Kontinuität des Dienstes gekennzeichnet (bspw Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdienst) ist.⁸¹ Die AZ-RL sieht in der Ausgestaltung nicht mehr als die Begriffsdefinition der Arbeitszeit und eine Ruhezeit vor.⁸² Im Vergleich dazu unterscheidet das deutsche Arbeitsrecht zusätzlich zwischen „Arbeitsbereitschaft“, „Bereitschaftsdienst“ und „Rufbereitschaft“.⁸³

⁷⁵ Art 31 Abs 1 und 2 GRCh iVm EuGH C-55/18, CCOO, ECLI:EU:C:2019:402 Rn 30.

⁷⁶ EuGH C-55/18, CCOO, ECLI:EU:C:2019:87 Rn 34.

⁷⁷ Gallner in Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht⁴ (2024) 347.

⁷⁸ § 3 Abs 1 AZG.

⁷⁹ Art 2 AZ-RL.

⁸⁰ § 4 ARG.

⁸¹ Art 17 Abs 3 lit c AZ-RL.

⁸² Art 2 AZ-RL.

⁸³ EuGH C-151/02, Jaeger, ECLI:EU:C:2003:437 Rn 12.

Einem Mitgliedstaat steht es grds nach Art 22 AZ-RL frei, Abweichungen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit⁸⁴ vorzunehmen, wenn die Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der AN eingehalten werden und der AG die erforderlichen Maßnahmen dazu wahr.⁸⁵ Unter anderem sind für abweichende Regelungsmaßnahmen die individuelle Zustimmung des jeweiligen AN (Opt-Out-Modell), der Schutz vor Nachteilen im Fall der Weigerung, das Führen einer entsprechenden Liste der betroffenen AN sowie deren Zurverfügungstellung an die zuständigen Behörden erforderlich.⁸⁶

Auf nationaler Ebene kann die wöchentliche NAZ bei vorliegender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 60 Stunden und die tägliche NAZ auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden.⁸⁷

5.b Unionsrechtliche Einordnung von Arbeitsbereitschaft

Als Arbeitsbereitschaft gilt nach stRsp jene Zeit, in der sich der AN für den AG zur Erbringung seiner beruflichen Leistung am Arbeitsplatz verpflichtet.⁸⁸ Wenngleich auf nationaler Ebene keine genauere Abgrenzung im Begriff „Bereitschaftsdienste“ existiert, wurde der EuGH immer wieder angerufen, um Bereitschaftsdienste im Lichte der AZ-RL als Arbeits- oder Ruhezeit zu qualifizieren.⁸⁹ Verrichtet bspw ein Arzt zur Sicherstellung der medizinischen Grundversorgung in der Gesundheitseinrichtung seinen Dienst, wird dadurch der Begriff der Arbeitszeit in zwei Punkten, nämlich der persönlichen Anwesenheit und der Ad-hoc-Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme, erfüllt.⁹⁰ Dies trifft mMn auch auf den Rettungsdienst zu. Da einerseits in der Arbeitsbereitschaft die Erreichbarkeit mit einem Ad-hoc-zur-Verfügung-Stehen als AZ gilt, andererseits auch während dieser Zeit Freizeitaktivitäten vorgenommen werden können, stellt sich oftmals die Frage, ob nun eine Arbeitsbereitschaft und somit AZ vorliegt oder nicht.⁹¹ Nachstehend wird anhand höchstgerichtlicher Judikatur sowie der näheren Erläuterung zur AZ-RL auf die unionsrechtliche Einordnung von Arbeitsbereitschaft eingegangen.

⁸⁴ Art 6 AZ-RL.

⁸⁵ Art 22 AZ-RL.

⁸⁶ *Auer-Mayer in Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 9 (Stand 01.03.2019, rdb.at); vgl auch Art 22 Abs 1 AZ-RL.

⁸⁷ § 5 Abs 1 AZG.

⁸⁸ *Warter*, Zur Abgrenzung von Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft im Lichte der jüngsten EuGH-Judikatur, DRdA 2022, 473 (474).

⁸⁹ *Bartmann*, Rufbereitschaft vs Arbeitsbereitschaft – Alles neu durch die EuGH-Rechtsprechung, ZAS 2022, 239 (240).

⁹⁰ EuGH C-303/98, *Simap*, ECLI:EU:C:2000:528 Rn 48.

⁹¹ *Bartmann*, ZAS 2022, 239 (241).

5.b.i AZ-RL

Die EU-Richtlinie 2003/88/EG beschränkt die durchschnittliche wöchentliche AZ auf 48 Stunden, einschließlich Überstunden, die nicht überschritten werden dürfen.⁹² Auf nationaler Ebene regelt § 9 Abs 4 AZG die absolute Höchstgrenze der AZ und, dass die Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig ist, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen die 48 Stunden nicht überschreitet.⁹³ Die nationale Umsetzung des Durchrechnungszeitraums stimmt auch mit dem Unionsrecht überein, da in Art 16 lit b AZ-RL eine Ausdehnung des Bezugszeitraums auf bis zu vier Monaten ermöglicht wird.⁹⁴ Darüber hinaus lässt Art 18 iVm Art 19 AZ-RL eine Verlängerung zu.⁹⁵

Der EuGH hat in seiner Rsp darauf hingewiesen, dass Abweichungen von Art 6 lit b AZ-RL nur dann möglich sind, wenn daran keine Bedingungen oder Beschränkungen geknüpft sind.⁹⁶ Im Zusammenhang mit der Abweichung vom Art 6 AZ-RL fällt allerdings auf, dass die Bestimmungen von § 9 Abs 4 AZG nicht anzuwenden sind, wenn nach Abs 5 ua eine Arbeitsbereitschaft nach den §§ 5 und 7 Abs 3 AZG vorliegt.⁹⁷ Daraus folgt, dass das österreichische Arbeitszeitrecht dem Unionsrecht widerspricht, da der EuGH dahingehend bereits festgestellt hat, dass die Arbeitsbereitschaft iSd AZ-RL als AZ zu werten ist. Demnach geht der Gesetzgeber offenbar irrtümlicherweise unverändert davon aus, dass Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht als AZ iSd AZ-RL gesehen werden. Diese sind nicht in der Berechnung der Höchstarbeitszeit berücksichtigt.⁹⁸ Auch § 5a AZG sieht eine Ausdehnung der täglichen NAZ unter bestimmten Umständen vor, wenn die Arbeitszeit in überwiegendem Teil aus Arbeitsbereitschaft besteht.

⁹² Art 6 AZ-RL.

⁹³ § 9 AZG; § 9 Abs 4 AZG.

⁹⁴ Art 16 AZ-RL.

⁹⁵ Art 18 iVm Art 19 AZ-RL; Wolf in Mazal/Gruber-Risak, Das Arbeitsrecht Rn 37.

⁹⁶ EuGH C.243/09, Fuß, ECLI:EU:C:2010:609 Rn 34.

⁹⁷ §§ 5, 7 und 9 AZG; Pfeil in Neumayr/Reissner, § 9 AZG.

⁹⁸ Wolf in Mazal/Gruber-Risak, Das Arbeitsrecht Rn 39.

5.b.ii Rsp des EuGH

Die klare Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeit kann auf Basis gesetzlicher Grundlagen (AZG und ARG) gezogen werden.⁹⁹ Dennoch ist im Rechtsstreit die Trennlinie oft nicht klar ersichtlich. Dabei gibt die Rsp des EuGH eine gute Orientierung, auf die nun eingegangen wird. Vorgelagert wird, „[...] dass der Gerichtshof im Rahmen eines Verfahrens [...] zwar nicht über die Vereinbarkeit innerstaatlicher Rechtsnormen mit dem Gemeinschaftsrecht oder über die Auslegung nationaler Vorschriften entscheiden kann, dass er aber befugt ist, dem vorlegenden Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts zu geben, die es diesem ermöglichen, für die Entscheidung der bei ihm anhängigen Rechtssache über eine solche Vereinbarkeit zu befinden“.¹⁰⁰

Zusammenfassend kann herausgehoben werden, dass die europäische RL lediglich zwischen Arbeits- und Ruhezeit differenziert. Begrifflichkeiten wie Bereitschaftsdienst, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft werden nicht weiter erläutert. Die Mitgliedstaaten haben hier entsprechende Definitionen vorgenommen.¹⁰¹

Der Rs *Simap* lag ein Sachverhalt zugrunde, wonach die Arbeitsbereitschaft unter den Aspekten der persönlichen und örtlich definierten Leistungserbringung beschrieben wurde. Im Falle von sog Bereitschaftsdiensten, in Form von Rufbereitschaften, wurden lediglich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als AZ gewertet und stellten somit niemals Überstunden dar. Argumentiert wurde dies damit, dass während der Bereitschaftsdienste andere Bedingungen herrschen, als für in der NAZ geleistete Tätigkeiten. Der EuGH zeigte auf, dass die der Rs zugrundeliegende spanische Rechtslage nicht dem AZ-RL in Einklang stand. Eine ortsabwesende ständige telefonische Erreichbarkeit ohne eine persönliche Leistungserbringung ist im Lichte der AZ-RL nämlich als AZ anzusehen. Die vorliegende Rsp, die mMn auch für den Rettungsdienst anzuwenden ist, beschreibt die Verpflichtung eines Arztes, sich im Zuge des Bereitschaftsdienstes am Arbeitsplatz verfügbar zu halten, um ebendort seine berufliche Leistung wahrnehmen zu können.¹⁰² Aus dieser Rsp kann geschlussfolgert werden, dass der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit als AZ und gegebenenfalls als Überstunden anzusehen ist.

⁹⁹ AZG iVm ARG.

¹⁰⁰ EuGH C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437 Rn 43.

¹⁰¹ Art 2 AZ-RL.

¹⁰² EuGH C-303/98, *Simap*, ECLI:EU:C:2000:528 Rn 26 und 48 ff.

Andernfalls qualifiziert die Zeit der ständigen Erreichbarkeit noch keine AZ und wird erst dann als solche angesehen, wenn tatsächlich eine Leistung erbracht wird.

Aus der Rsp *Jaeger* lässt sich schlussfolgern, dass es sich auch bei der Arbeitsbereitschaft, in der ein AN sich an der Arbeitsstelle aufhält, dem AG zur Verfügung steht und dabei schläft, um AZ handelt und zwar nicht zuletzt aufgrund des Umstandes, dass dringende Einsätze von äußeren Umwelteinflüssen abhängen und nicht im Voraus geplant werden können.¹⁰³ Dies ist auch dann der Fall, wenn während des Dienstes tatsächlich keine ununterbrochene berufliche Tätigkeit ausgeübt wird („Wache Achtsamkeit“¹⁰⁴).¹⁰⁵ Das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet zwischen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Die Arbeitsbereitschaft, in der sich ein AN ständig am Arbeitsplatz bereithalten muss, um im Bedarfsfall tätig zu werden, wird nach deutschem Arbeitsrecht als AZ gesehen. Sowohl der Bereitschaftsdienst, bei dem sich der AN verpflichtet, sich innerhalb oder außerhalb des Betriebs an einem vom AG bestimmten Ort aufzuhalten und sich auf Anforderung zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat, als auch die Rufbereitschaft, bei der sich der AN nicht an einem durch den AG bestimmten Ort aufhalten, sondern nur erreichbar sein muss, um seine beruflichen Aufgaben auf Abruf unverzüglich wahrnehmen zu können, zählen als Ruhezeit.¹⁰⁶

Auch hier kann geschlussfolgert werden, dass durch die persönliche Anwesenheit des AN diese Zeit in vollem Umfang als AZ iSd Unionsrecht zu werten ist. Wenngleich die Arbeitsleistung des AN während dieser Zeit nicht in Anspruch genommen wird und er währenddessen sich an seiner Arbeitsstelle ausruht, ist dies nicht als Ruhezeit einzustufen.

Eine explizite Erwähnung für AN des Rettungsdienstes findet sich in der Rsp *Pfeiffer*, in der entschieden wurde, dass die Arbeitsbereitschaft von Rettungsassistenten im Rahmen eines Rettungsdienstes, bei dem es zwischen Notfalleinsätzen zwangsläufig zu mehr oder weniger langen Phasen der Untätigkeit kommt, als AZ iSd RL anzusehen ist.¹⁰⁷

¹⁰³ EuGH C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437 Rn 61.

¹⁰⁴ EuGH C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437 Rn 35.

¹⁰⁵ EuGH C-397/02, *Pfeiffer*, ECLI:EU:C:2004:584 Rn 93.

¹⁰⁶ EuGH C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437 Rn 12 ff.

¹⁰⁷ EuGH C-397/01 bis C-403/01; *Pfeiffer u.a.*, ECLI:EU:C:2003:245 Rn 94.

Mit der Rsp *Dellas* wird festgehalten, dass bspw die Einnahme von Mahlzeiten oder das Umkleiden sowie die bloße Anwesenheit am Arbeitsplatz jedenfalls als AZ zu qualifizieren sind, da, neben der örtlichen und persönlichen Leistungserbringung, im Bedarfsfall auch ein dringendes und sofortiges Handeln verlangt wird.¹⁰⁸ In der Rsp *Matzak* wird festgestellt, dass die Zeit, in der sich der AN nicht am Arbeitsplatz, sondern an einem Ort, der mit dem AG zuvor vereinbart wurde (Wohnsitz des AN), befunden hat, mit der Verpflichtung, binnen acht Minuten zur Leistungserbringung zur Verfügung zu stehen, als AZ zu qualifizieren ist. Dies lag darin begründet, da die zeitliche Möglichkeit (acht Minuten) unabhängig von der örtlichen Gegebenheit (Wohnsitz des AN) die Freiheit, sich in der Ruhezeit seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, einschränkt.¹⁰⁹

Die Rsp *Stadt Offenbach am Main*¹¹⁰ stellt klar, „dass unter dem Arbeitsplatz jeder Ort zu verstehen ist, an dem [der] AN nach Weisung seines Arbeitgebers eine Tätigkeit auszuüben hat, auch wenn es sich nicht um den Ort handelt, an dem er seine berufliche Tätigkeit gewöhnlich ausübt“.¹¹¹ Dies kommt beispielsweise im Rettungsdienst vor allem in der Stabsarbeit bei Großschadens- und Katastropheneinsätzen vor.

Die Rsp *Fuß* bezieht sich auf einen AN, der eine durchschnittliche wöchentliche AZ von 54 Stunden verrichtet. Der betroffene AN verwies auf die Einhaltung von Art 6 lit b AZ-RL. Daraufhin stellte der Bekl eine Rotationsstelle innerhalb der Einrichtung frei und konnte somit dem AN auf einen neuen Posten versetzen. Diese Versetzung ging ua mit finanziellen Einbußen einher, da die Entgeltzulagen (durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, keine 24-Stunden-Dienste, verminderte Erschwerniszulage, wenige Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste) entfielen. Der EuGH hielt mit seiner Entscheidung fest, dass der vorliegende Sachverhalt zu keinem spezifischen Nachteil durch den AG führte.¹¹² Die finanziellen Einbußen entstanden aufgrund der geänderten Arbeitsposition und der damit verbundenen ausbleibenden Schichtdienste.

¹⁰⁸ EuGH C-14/04, *Dellas*, ECLI:EU:C:2005:728 Rn 48.

¹⁰⁹ EuGH C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2021:182 Rn 64 f.

¹¹⁰ Bundesministerium für Inneres, Richtlinie für das Führen im Katastropheneinsatz, bmi.gv.at/204/Download/files/Richtlinie_fuer_das_Fuehren_im_Kat-Einsatz_Letztfassung_BF_20200122.pdf (Stand: 26.05.2025).

¹¹¹ EuGH C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, ECLI:EU:C:2021:183 Rn 35.

¹¹² EuGH C.243/09, *Fuß*, ECLI:EU:C:2010:609 Rn 16 und 53.

Letztlich wird betont, dass ein Verstoß gegen Art 6 lit b AZ-RL einem AN die Möglichkeit bietet, sich auf das Unionsrecht zu berufen, um die Haftung der Behörden des betreffenden Mitgliedstaates auszulösen und dadurch Ersatz für den entstandenen Schaden zu verlangen.¹¹³

Dass die Rufbereitschaft nicht pauschal als AZ oder Ruhezeit iSd Unionsrecht gewertet wird, zeigt die Rsp *Dublin City Council*. Konkret verpflichtete sich ein Reserve-Feuerwehrmann an 75 % der Einsätze aktiv teilzunehmen. Während der Rufbereitschaft musste er sich nicht an einem bestimmten Ort aufhalten. Auch wurde ihm freigestellt, in der Zeit der Rufbereitschaft einer selbstständigen oder für einen zweiten AG beruflichen Tätigkeit nachzugehen, solange die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird. Diese nebenberufliche Tätigkeit durfte der AN allerdings nicht während seiner aktiven Arbeitsstunden verrichten. Im Falle einer Alarmierung und der aktiven Teilnahme am Einsatzgeschehen musste der AN innerhalb von fünf Minuten nach dem Notruf an der Feuerwache eintreffen bzw eine maximale Frist von zehn Minuten einhalten. Der Kl war der Ansicht, dass es sich bei dieser Art der Rufbereitschaft um AZ gem Art 2 Abs 2 AZ-RL handelt. Die Verpflichtung, binnen fünf bzw zehn Minuten auf der Feuerwehrwache sein zu müssen, schränke den Kl ein, seinen familiären und sozialen Aktivitäten sowie seiner nebenberuflichen Tätigkeit ordentlich nachzugehen.¹¹⁴

Der EuGH kam bereits bei der Rsp *Matzak* zu dem Ergebnis, dass die Bereitschaftszeit, in der ein Feuerwehrmann binnen acht Minuten ab Alarmierung einsatzbereit sein muss, als Arbeitszeit gem Art 2 AZ-RL gewertet wird.¹¹⁵ Dem entgegnete der Bekl, dass der Kl sich nicht dazu verpflichtet habe, sich bei der Rufbereitschaft an einem bestimmten Ort aufzuhalten. Zudem stand es dem Kl zu, einer nebenberuflichen Tätigkeit (als Taxifahrer) nachzugehen. Letztlich kam der EuGH in der vorliegenden Rsp zu dem Ergebnis, dass die Bereitschaftszeit in Form der Rufbereitschaft keine AZ gem Art 2 AZ-RL ist, weil der AN mit einer Genehmigung seines AG eine andere berufliche Tätigkeit ausüben darf, und sich nicht dazu verpflichtet, an allen von seiner Dienstwache aus durchgeführten Einsätzen teilzunehmen. Der AN hat während der Rufbereitschaft die Möglichkeit, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen als Feuerwehrmann nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten.¹¹⁶

¹¹³ EuGH C-429/09, *Fuß*, ECLI:EU:C:2010:717 Rn 100.

¹¹⁴ EuGH C-518/15, *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82 Rn 12.

¹¹⁵ EuGH C-214/20, *Dublin City Council*, ECLI:EU:C:2021:909 Rn 12f.

¹¹⁶ EuGH C-214/20, *Dublin City Council*, ECLI:EU:C:2021:909 Rn 21 und 48.

Abschließend kann festgehalten werden, dass insb die Reaktionszeit und die durchschnittliche Einsatzhäufigkeit Merkmale für eine Arbeitsbereitschaft sind. Dabei ist es unerheblich, ob sich der Arbeitsort von der tatsächlichen Arbeitsstätte unterscheidet.¹¹⁷

Vor allem die persönliche Leistungserbringung, die eine sofortige Arbeitsaufnahme erfordert, trifft auf den Rettungsdienst zu.

Die im vorliegenden Kapitel diskutierte Rsp stammt zum überwiegenden Teil aus dem Bereich Feuerwehr oder Krankenhaus. Es gibt mWn kaum Rsp zum Rettungsdienst.

5.c Österreichische Regelung

Der österreichische Gesetzgeber hat die Bestimmungen der Arbeits- und Rufbereitschaft nicht explizit definiert, obwohl sie im AZG und ARG erwähnt werden.¹¹⁸ Nachfolgend werden die Begriffe Arbeits- und Rufbereitschaft voneinander abgegrenzt.

5.c.i Arbeitsbereitschaft

Die Begriffserläuterung der Arbeitsbereitschaft wird gem eines Ausschussberichtes des Nationalrates als jene Zeit definiert, in „der sich der AN dem AG an einer von dieser bestimmten Stelle zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn der AN während dieser Zeit keine Arbeit verrichtet (dies gilt nicht für Rufbereitschaft)“.¹¹⁹ Diese Definition folgt auch der hL.¹²⁰ Auch in der früheren Rechtslage wird der Begriff der Arbeitsbereitschaft nicht näher definiert. Dennoch war bereits in der Arbeitszeitordnung vom 30.04.1938 in § 7 Abs 2 eine Arbeitszeitverlängerung vorgesehen, „wenn in die AZ regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, [...]“.¹²¹ Der Begriff wird in der österreichischen Rechtsordnung nicht legaldefiniert.¹²² Ferner kam der OGH zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsbereitschaft als solche anerkannt wird, wenn die Achtsamkeit im Zustand der Entspannung gewahrt wird.¹²³

¹¹⁷ *Bartmann*, ZAS 2022, 239 (242).

¹¹⁸ *Bartmann*, ZAS 2022, 239 (244).

¹¹⁹ AB 1463 AB 1463 BlgNR 11. GP 4; *Bartmann*, ZAS 2022, 239 (240).

¹²⁰ *Schrank* in *Schrank*, Arbeitszeit – Kommentar⁷ (2023), Rz 16; OGH 19.06.1991, 9 ObA 96/91; OGH 04.08.2009, 9 ObA 99/08m; *Klein* in *Gasteiger/Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz⁷ §§ 5 und 5a Rn 1 f.

¹²¹ § 7 Abs 2 Arbeitszeitordnung RGBI 70/1938, 447.

¹²² *Warter*, Arbeitsbereitschaft (Stand 30.01.2024, rdb.at).

¹²³ OGH 21.06.1966, 4 Ob 37/66; OGH 30.06.1994, 8 ObA 225/94.

Weiter hieß es, dass von Achtsamkeit nicht gesprochen werden kann, „wenn der AN seinen Aufenthaltsort, wenn auch nur im Gemeindegebiet, selbst wählen kann und den AG nur davon unterrichten muß, damit dieser ihn erreichen kann“.¹²⁴

Die Entscheidung des VwGH von 1991, in der das Österreichische Rote Kreuz, Bezirksstelle „M“ in insgesamt vier Fällen eine Übertretung des Verwaltungsstrafgesetzes (§ 9 Abs 2 VStG) und AZG (§ 28 Abs 1 AZG) für schuldig erkannt wurde, beinhaltet die Nichteinhaltung der Bestimmungen des AZG, wonach die Einsatzzeit von zwölf Stunden nicht überschritten werden darf und nach Beendigung der Einsatzarbeit dem AN eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren ist. Die beklagte Partei argumentierte, dass die höchstzulässige Tagesarbeitszeit von zwölf Stunden gem AZG nie überschritten wurde, da es sich bei der darüberhinausgehenden Zeit jeweils um „Bereitschafts- bzw. Anwesenheitszeit“ gehandelt hat. Der VwGH entschied aufgrund der Tatsache, dass sich die AN entweder auf der Bezirksstelle oder in Dienstwohnungen aufgehalten haben, und somit nicht frei über die Ortswahl entscheiden konnten, Argumente für eine Arbeitsbereitschaft vorliegen und somit diese als AZ zu qualifizieren ist. Aus dieser Entscheidung lässt sich schlussfolgern, dass die Arbeitsbereitschaft als jene Zeit zu beurteilen ist, in der sich der AN dem AG an einer bestimmten Stelle jederzeit zur Verfügung zu halten hat, auch wenn der AN während dieser Zeit keiner ordentlichen Tätigkeit nachgeht. Die umgehende Arbeitsaufnahme ist laut dieser Entscheidung ein weiteres Merkmal der Arbeitsbereitschaft. Sowohl der Faktor der Bereitschaftspflicht (jederzeitige Arbeitsaufnahme) als auch der Anwesenheitspflicht an dem mit dem AG vereinbarten Ort, schränken den AN in der Entscheidung hinsichtlich der Verwendung der betroffenen Zeit ein.¹²⁵

Abschließend sei erwähnt, dass es sich um sog „Arbeitszeit minderer Art“ handelt, die kollektivvertraglich oder einzelarbeitsvertraglich geringer entlohnt werden dürfe. Dies steht auch im Einklang mit dem EU-Arbeitszeitrecht, das nur den Gesundheitsschutz regelt, und Bestimmungen über das Entgelt den Mitgliedsstaaten überlassen werden.¹²⁶ Neben dieser Beurteilung qualifiziert auch der EuGH die Arbeitsbereitschaft als AZ, wenn sie im Betrieb verbracht werden muss.¹²⁷

¹²⁴ OGH 21.06.1966, 4 Ob 37/66.

¹²⁵ VwGH 02.12.1991, 91/19/0248.

¹²⁶ *Risak*, Geringere Entlohnung von Bereitschaftsdiensten rechtskonform, DRdA 2011, 357 (358).

¹²⁷ *Pfeil* in *Neumayr/Reissner*, § 5a AZG.

Die Kombination zwischen den Rückblick vergangener und aktuellen gerichtlichen Entscheidungen war wichtig, um die klare Abgrenzung der Arbeits- von der Rufbereitschaft nachvollziehen zu können.

5.c.ii Rufbereitschaft

Der Gesetzgeber hat die Rufbereitschaft in § 20a AZG festgelegt. Eine genauere Definition aufgrund ausführlicher Judikatur gibt es nicht.¹²⁸ Die Formulierung „außerhalb der Arbeitszeit“ gem § 20a Abs 1 AZG lässt darauf schließen, dass die Rufbereitschaft nicht als AZ gem § 2 AZG zu qualifizieren ist.¹²⁹ Im Gegensatz zur Arbeitsbereitschaft, in der sich ein AN an einem mit dem AG ausgemachten Ort aufhält, hat der AN bei der Rufbereitschaft lediglich die Erreichbarkeit sicherzustellen, um im Bedarfsfall eine Arbeitsleistung aufnehmen zu können.¹³⁰ Die Merkmale der freien Ortswahl, in der ein AN den Ort des Bereitseins selbst wählen kann, sowie der relativen freien Wahl des Verhaltens („ungetrübte Freizeit des AN“)¹³¹ sind in der Unterscheidung und Abgrenzung ausschlaggebend.¹³² In Hinblick auf die freie Ortswahl hat sich der AN jedenfalls an Orten mit ständiger Betriebs- und Empfangsbereitschaft aufzuhalten, auch wenn dies dabei den Begriff „frei“ einschränkt. Auch das „freien Verhalten“ wird dadurch eingeschränkt, da während der Rufbereitschaft der AN lediglich Aktivitäten durchführen darf, denen im Falle einer Aufforderung zur Arbeitsleistung durch den AG ungehindert nachgekommen werden kann, und die somit keine besonderen Beeinträchtigungen hervorrufen.¹³³ Trotz dieser Einschränkungen ist es unstrittig, dass in diesen Fällen eine Ruf- und keine Arbeitsbereitschaft vorliegt.¹³⁴ In einer Entscheidung des OGH gilt der Alkoholkonsum während der Rufbereitschaft als ein berechtigter Entlassungsgrund.¹³⁵ Ein weiteres Merkmal für die Abgrenzung zwischen der Ruf- und Arbeitsbereitschaft liegt in der Intensität der Fremdbestimmung sowie der eingeschränkten Dispositionsmöglichkeit des AN. Liegen diese in einem größeren Ausmaß vor, wird von einer Arbeitsbereitschaft ausgegangen.¹³⁶

¹²⁸ Risak, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit, ZAS 2013, 296 (298).

¹²⁹ § 20a Abs 1 AZG iZm § 2 AZG.

¹³⁰ OGH 18.03.1992, 9 ObA 53/92.

¹³¹ OGH 21.06.1966, 4 Ob 37/66; OGH 29.08.2002, 8 ObA 321/01s; OGH 06.04.2005, 9 ObA 71/04p.

¹³² VwGH 02.12.1991, 91/19/0248; OGH 06.04.2005, 9 ObA 71/04p.

¹³³ VwGH 02.12.1991, 91/19/0248; BA 29.6.2000, 6 AZR 900/98, ARD 5155/9/2000.

¹³⁴ Pfeil, VwGH 02.12.1991, 91/19/0248, DRdA 1992, 31.

¹³⁵ OGH 23.02.2006, 8 ObA 7/06x; OGH 21.06.1966, 4 Ob 37/66.

¹³⁶ Bartmann, ZAS 2022, 239 (245).

Ein AN, der einer mit dem AG vereinbarten und geleisteten Erreichbarkeit nachkommt, erfüllt die Merkmale einer schlüssigen Vereinbarung zur Rufbereitschaft.¹³⁷ Somit entfällt aufgrund der schlüssigen Vereinbarung das Schriftlichkeitsgebot. Wird der AN zur Arbeitsleistung aufgefordert, zählt auch die Wegstrecke zum Arbeitsort für die Erbringung vertraglicher Pflichten als AZ.¹³⁸

Letztlich kann zwischen der Rufbereitschaft und der klassischen Erreichbarkeit per Handy unterschieden werden. Bei letzterem handelt es sich um einen kurzen Austausch von Informationen, der meist nur wenige Minuten andauert und keine Aufforderung zur Arbeitsleistung darstellt. Diese geringe Intensität erfüllt nicht die Merkmale einer Ruf- oder Arbeitsbereitschaft bzw einer vollen Arbeitsleistung.¹³⁹

Obwohl Personalengpässe im Rettungsdienst oft durch ein kurzes Telefonat und der Nachfrage nach der Verfügbarkeit des AN und dessen anschließenden Dienstantritt kompensiert werden, ist das System der Rufbereitschaft in diesem Bereich noch nicht etabliert. Diese Vorgehensweise erfüllt allerdings nicht die Merkmale einer Rufbereitschaft und darf nicht zum Nachteil des AN führen, wenn dieser nicht erreichbar ist oder den ungeplanten Dienst nicht antritt. Es hat vielmehr den Charakter einer einvernehmlichen Vereinbarung, in der ein AN frei entscheiden kann, ob er den Dienst antritt.

Im nachstehenden Kapitel wird auf die Möglichkeiten der Überschreitung der Höchstarbeitszeiten iVm der Arbeitsbereitschaft, die außergewöhnlichen Fälle sowie deren Konformität mit der AZ-RL näher eingegangen.

¹³⁷ OGH, 25.01.2019, 8 ObA 61/18 f.

¹³⁸ *Risak*, Rufbereitschaft, ZAS 2013, 339 (339).

¹³⁹ *Risak*, ZAS 2013, 296 (297).

6 Möglichkeiten der Überschreitung von Höchstarbeitszeiten

Die Höchstgrenze der AZ ist die Gesamtarbeitszeit, daher die NAZ inkl Mehr- und Überstunden.¹⁴⁰ Dabei beträgt die Tageshöchstarbeitszeit zwölf Stunden, die wöchentliche Höchstgrenze 60 Stunden sowie die durchschnittliche wöchentliche Höchstgrenze 48 Stunden.¹⁴¹ Die Möglichkeit, diese Höchstgrenzen zu überschreiten werden nachstehend erläutert.

6.a Arbeitsbereitschaft

Gem § 5 Abs 2 AZG kann ua durch eine entsprechende BV bzw durch den anzuwendenden KollV eine Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Vorliegen einer Arbeitsbereitschaft zugelassen werden.¹⁴² Für Betriebe ohne einen gesetzlichen Betriebsrat kann auch das Arbeitsinspektorat eine Verlängerung der NAZ gestatten.¹⁴³ Der EuGH kam bereits zu dem Ergebnis, dass die Überschreitung von Art 6 lit b AZ-RL ein Verstoß gegen diese Bestimmung darstellt.¹⁴⁴

Anzumerken ist, dass die wöchentliche AZ einschließlich des Bereitschaftsdienstes auf 60 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn in die AZ in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.¹⁴⁵ Nach hL definiert sich der erhebliche Umfang, wenn anzunehmen ist, dass die Arbeitsbereitschaftszeit wenigstens ein Drittel der Gesamttätigkeit ausmacht.¹⁴⁶

Nach nationalem Recht kann bei als AZ zu qualifizierendem Bereitschaftsdienst zwischen Arbeitsbereitschaft und einer vollen Arbeitsleistung differenziert werden.¹⁴⁷

Ausschlaggebend für die Differenzierung ist, dass in die Arbeitsbereitschaftszeit eine ins Gewicht fallende Erholung enthalten ist. Das Zusammenzählen einzelner Minuten widerspricht dabei dem Erholungsgrundgedanken.¹⁴⁸ Die Regelmäßigkeit der Arbeitsbereitschaft ist, neben dem Erholungsfaktor, ein weiteres Indiz und definiert sich als ein wiederkehrendes und für jeden Arbeitstag vorgesehenes Ereignis, damit es zur Verlängerung der NAZ kommen kann.¹⁴⁹ Vor allem in Hinblick auf die besondere Erholungsmöglichkeit sehen die §§ 5a und 8 Abs 4 AZG Regelungen zur Abweichung von der Höchstarbeitszeit nach oben vor.¹⁵⁰

¹⁴⁰ Thöny-Maier, Arbeitszeit – Höchstgrenzen (Stand 27.12.2024, lexis360.at).

¹⁴¹ § 9 Abs 1 und 4 AZG.

¹⁴² § 5 Abs 2 AZG.

¹⁴³ § 5 Abs 3 AZG.

¹⁴⁴ EuGH C-429/09, Fuß, ECLI:EU:C:2010:717 Rn 53.

¹⁴⁵ OGH 17.10.2002, 8 ObA 35/02h; § 5 Abs 1 AZG.

¹⁴⁶ OGH 06.10.2005, 8 ObA 83/04w.

¹⁴⁷ Warter, Arbeitsbereitschaft (Stand 30. 01. 2024, rdb.at).

¹⁴⁸ Auer-Mayer in Auer-Mayer/Felten/Pfeil, § 5.

¹⁴⁹ OGH 17.10.2002, ObA 35/02h.

¹⁵⁰ Wolf in Mazal/Gruber-Risak, Das Arbeitsrecht Rn 21.

§ 5a AZG ermöglicht eine dreimalige Ausdehnung der täglichen NAZ auf 24 Stunden pro Woche, wenn während der AZ eine besondere Erholungsmöglichkeit (Mindestanforderung einer Schlafmöglichkeit) vorliegt. Weiters kann die wöchentliche NAZ erweitert werden, wenn sie in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreitet.

Grundsätzlich ist § 5a AZG für alle Branchen anwendbar, mit dem Unterschied, dass in mehr als der Hälfte der AZ ein überwiegender Teil als Arbeitsbereitschaft anfällt (nicht gleichzusetzen mit „erheblichem Umfang“ und daher einem Ausmaß von einem Drittel der Gesamtarbeitszeit).¹⁵¹ Auch wenn dies in § 5a nicht gesondert angeführt wird, muss dennoch die Arbeitsbereitschaft einer Regelmäßigkeit folgen.¹⁵²

Abschließend kann iSv § 7 Abs 3 AZG die Tagesarbeitszeit bis zu 13 Stunden betragen, wenn eine überwiegende Arbeitsbereitschaft vorliegt und der KollV oder eine BV dies zulassen.¹⁵³

6.b Außergewöhnliche Fälle

Die Überschreitung der Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden ist möglich, wenn die Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten notwendig ist. Dazu zählen ua Reinigungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt. Im letzteren Fall ist die Überschreitung der Höchstarbeitszeit dann gerechtfertigt, wenn die Entsendung einer Vertretung des AN nicht möglich ist, und die Heranziehung einer betriebsfremden Person durch den AG nicht zugemutet werden kann.¹⁵⁴ Dem AN steht es frei, ohne Angaben von Gründen auch diese Vor- und Abschlussarbeiten nach § 8 Abs 1 und 2 AZG abzulehnen (Ablehnungsrecht), wenn diese Tätigkeiten im Ausmaß von zehn Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden. Ein Nachteil für den AN darf beim Gebrauch des Ablehnungsrechts nicht entstehen.¹⁵⁵

¹⁵¹ § 5a Abs 1 und 3 AZG, Auer-Mayer in Auer-Mayer/Felten/Pfeil, § 5a.

¹⁵² Pfeil in Neumayr/Reissner, § 5a AZG.

¹⁵³ Thöny-Maier, Überstunden und Ausmaß (Stand 28.12.2024, lexis360.at).

¹⁵⁴ § 8 Abs 1 und 2 AZG.

¹⁵⁵ § 97 Abs 1 ArbVG; § 7 Abs 6 AZG.

Vor allem können in außergewöhnlichen Fällen Höchstgrenzen der AZ überschritten werden, sofern die Aspekte der unmittelbaren Gefahrenabwehr, der Sicherheit des Lebens oder der Gesundheit von Menschen oder ein Notstand vorliegen.¹⁵⁶ Bei Gebrauch dieser Bestimmung muss eine schriftliche Anzeige beim Arbeitsinspektorat binnen zehn Tagen erfolgen.¹⁵⁷ Ein bloßer hoher Bedarf an Arbeit reicht nicht aus, um eine Überschreitung vorzunehmen.¹⁵⁸

Unter dem Begriff des Notstandes sind all jene Ereignisse zu subsumieren, die iSv § 20 Abs 1 AZG außerhalb des gewöhnlichen Betriebsablaufs liegen und lediglich unter bestimmten Voraussetzungen die Durchbrechung einer gesetzlichen Schutzvorschrift zulassen. Diese bestimmten Voraussetzungen beschreibt der VwGH in seiner stRsp in Fällen der Kollision von Rechten und Pflichten, in der jemand sich oder eine andere Person aus schweren unmittelbaren Gefahren nur durch das Begehen einer allgemeinen strafbaren Handlung retten kann. In wirtschaftlicher Hinsicht ist dann ein Notstand gegeben, wenn die Lebensmöglichkeiten selbst unmittelbar bedroht werden.¹⁵⁹ Allgemein liegt kein außergewöhnlicher Fall vor, wenn der Betriebszweck darin besteht, Menschen in Notlagen zu retten und dabei zu einem Notfall alarmiert zu werden.¹⁶⁰ Ein Personalnotstand (grippebedingt)¹⁶¹ rechtfertigt jedenfalls keinen außergewöhnlichen Fall iSd Gesetzesstelle und lässt somit die Überschreitung der Höchstarbeitszeit nicht zu.¹⁶² Im Falle einer Ressourcenknappheit aufgrund einer Erkrankung muss jedenfalls konkret festgestellt werden, ob das plötzliche Fernbleiben des AN nur durch jenen AN übernommen werden kann, der bereits die höchstzulässige tägliche AZ ausgeschöpft hat. Weiters ist zu prüfen, ob es in diesem Zusammenhang zu einem unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden gekommen wäre.¹⁶³ Ebenfalls rechtfertigt ein hoher Arbeitsbedarf nicht die Überschreitung der Höchstarbeitszeit.¹⁶⁴ Um den Tatbestand von § 20 AZG zu erfüllen, müssen drei kumulative Voraussetzungen erfüllt werden: vorübergehend und unaufschiebbar. Die dritte Voraussetzung unterteilt sich in sofort durchzuführende Arbeiten, die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr anwendbar sind, sowie ua zur Behebung von unverhältnismäßigen Sachschäden, bei denen die Begrenzung des AZG außer Acht gelassen werden dürfen.¹⁶⁵

¹⁵⁶ § 20 Abs 1 lit a AZG.

¹⁵⁷ § 20 Abs 2 AZG.

¹⁵⁸ Thöny-Maier, Arbeitszeit.

¹⁵⁹ VwGH 30.09.1993, 92/18/0118; Windisch-Graetz, VwGH 30.9.1993, 92/18/0118, ZAS 1994, 14.

¹⁶⁰ Pfeil in Neumayr/Reissner, § 23 AZG.

¹⁶¹ VwGH 14.11.2018, Ra 2017/11/0263.

¹⁶² VwGH 01.05.1997, 94/11/0078;

¹⁶³ VwGH 19.03.1996, 94/11/0078.

¹⁶⁴ Thöny-Maier, Arbeitszeit.

¹⁶⁵ Pfeil in Auer-Mayer/Felten/Pfeil, § 20 AZG.

Auch für Großschadens- und Katastrophenereignisse dürfen AN nicht tagelang ohne die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen gem AZG und ARG eingesetzt werden.¹⁶⁶

Nachdem für derartige Ereignisse das AZG keine konkreten Bestimmungen vorsieht, wird im Umkehrschluss das ARG für die Erläuterung in Betracht gezogen. § 11 ARG sieht iZm Großschadens- und Katastrophenereignissen (außergewöhnliche Fälle) lediglich für vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten Ausnahmen vor. Wenn sich derartige außergewöhnliche Fälle über einen längeren Zeitraum erstrecken (bspw Seuche oder ähnliche Ereignisse), sieht § 14 ARG mittels Verordnung Ausnahmeregelungen vor, von der Wochenend- oder Feiertagsruhe abzusehen, wenn das öffentliche Interesse infolge schwerwiegender Umstände betroffen ist.¹⁶⁷

Die Ausnahmeregelung zur Höchstarbeitszeitübertretung gem § 23 AZG iVm § 14 ARG ist analog § 20 AZG zu sehen und erlaubt dabei eine Überschreitung mittels Verordnung, wenn besonders schwerwiegende Umstände, die im Interesse der Allgemeinheit oder eines größeren Teils davon (bspw Naturkatastrophen oder Epidemien größeren Umfangs) stehen, vorliegen.¹⁶⁸

Die Ausnahme des Art 2 Abs 2 der RL 89/391 wurde erlassen, um das ordnungsgemäße Funktionieren des Dienstbetriebes zu gewährleisten. Die Situationen müssen dabei von besonderer Schwere und besonderem Ausmaß geprägt sein, bspw Katastrophen, in denen eine Arbeitszeitplanung für die Einsatz- und Rettungsteams nicht möglich ist, um den Schutz der öffentlichen Sicherheit, der Gesundheit und die Ordnung gewährleisten zu können.

Hervorzuheben ist, dass die Tätigkeit im Rettungsdienst, um als Katastrophenschutzdienst zu zählen, die Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten gem Entscheidung des EuGHs nicht erfüllt. Dadurch ist der Rettungsdienst nicht mit dem Katastrophenschutzdienst gleichzusetzen. Als Argument der Unterscheidung wird vom EuGH die standardmäßige Versorgung Verletzter oder Kranker herangezogen. Diese Tätigkeiten sind deutlich von denjenigen des Katastrophenschutzes zu unterscheiden.¹⁶⁹ Als weiters Gegenargument für die Eingliederung des Rettungsdienstes in den Katastrophenschutzdienst führt der EuGH an, dass im Bereich des Rettungsdienstes, auch wenn die Rettungsorganisation die Rettungsmittel rund um die Uhr einsatzbereit halten müsse, der Arbeitsablauf und die AZ des einzelnen AN planbar bleiben.

¹⁶⁶ Heilegger in Gasteiger/Heilegger/Klein, Arbeitszeitgesetz⁷ §20 AZG (Stand 01.03.2021, rdb.at).

¹⁶⁷ §§ 11 und 14 ARG; Lutz/ Heilegger/ Dunst, ARG6 § 14 ARG (Stand 31.12.2021, rdb.at).

¹⁶⁸ § 23 AZG; § 14 ARG; Pfeil in Auer-Mayer/Felten/Pfeil, § 23 AZG.

¹⁶⁹ EuGH C-397/01 bis C-403/01; Pfeiffer u.a., ECLI:EU:C:2003:245 Rn 51 ff.

Bei einem Großschadensereignis ist aufgrund der Natur der Tätigkeit eine Arbeitszeitplanung nicht möglich.¹⁷⁰

Eine genauere Betrachtung von § 7 AZG lässt grds die Verlängerung der AZ bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfs zu.¹⁷¹ Der vorübergehende Mehrbedarf darf somit kein Dauerzustand sein, weswegen dem AN zusteht, vom Ablehnungsrecht Gebrauch zu machen. Liegt ein erhöhter Arbeitsbedarf vor, entspricht die maximal zulässige Tages- und Wochenarbeitszeit gem § 7 Abs 1 AZG den absoluten Höchstgrenzen der AZ gem § 9 Abs 1 AZG.¹⁷² § 9 Abs 5 AZG verfolgt das Ziel, eine Überschreitung der arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenzen nur dann vorzunehmen, wenn nach Abwägung durch den AG nachgewiesen werden kann, dass ein dringendes Bedürfnis mit öffentlichem Interesse besteht.¹⁷³ In diesem Fall kann das Arbeitsinspektorat eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit die gesetzlichen Interessenvertreter der AG und der AN dem zustimmen und die Verlängerungsmöglichkeiten gem Abs 1 und 3 ausgeschöpft sind.¹⁷⁴

Bei einer Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit gilt das Kumulationsprinzip. Dies entschied das LVwG Tirol in seiner Rsp, in der zwei AN im Zeitraum Oktober und November 2015 mehrfach über die erlaubte Tagesarbeitszeit von zehn Stunden sowie die erlaubte Wochenarbeitszeit von 50 Stunden hinaus beschäftigt wurden. Aufgrund des Verstoßes gegen § 9 Abs 1 AZG legte der Bekl Revision ein. Begründet wurde dies mit der Überschreitung der Wochenarbeitszeit, die aus der Überschreitung der Tagesarbeitszeit der jeweiligen Wochentage resultierte. Die Revision des LVwG wurde nicht zugelassen mit der Begründung, dass es sich bei der Überschreitung der zulässigen Tages- bzw Wochenarbeitszeit um selbstständige Übertretungen handle. Die Übertretung der höchstzulässigen Tagesarbeitszeit ist nicht mit der Überschreitung der zulässigen Wochenarbeitszeit gleichzusetzen.¹⁷⁵

¹⁷⁰ EuGH C-397/01 bis C-403/01; *Pfeiffer u.a.*, ECLI:EU:C:2003:245 Rn 39.

¹⁷¹ § 7 AZG.

¹⁷² *Felten in Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 7, Rz 5 (Stand 01.03.2019, rdb.at).

¹⁷³ *Mayr*, Arbeitsrecht § 7 AZG (Stand 01.08.2022, rdb.at).

¹⁷⁴ § 7 Abs 5 AZG.

¹⁷⁵ VwGH, 28.10.1993, 91/19/0134; LVwG Tirol 17.07.2017, LVwG-2016/24/1538-5; *Lindmayer*, Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit – gesonderte Bestrafung, ARD 2018, 10 (10).

6.c Konformität mit der AZ-RL

Grundsätzlich findet zur Wahrung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der AN Art 6 AZ-RL Anwendung. Dabei enthält Art 22 AZ-RL Voraussetzungen unter denen Mitgliedstaaten unter bestimmten Voraussetzungen dennoch von Art 6 abweichen können (Opt-Out-Modell).¹⁷⁶ Zu beachten ist, dass bei der Anwendung von Art 22 AZ-RL dem AN keine Nachteile (lit b) entstehen dürfen.¹⁷⁷ Dieses Benachteiligungsverbot spiegelt sich auch im Ablehnungsrecht des AN gem § 7 Abs 1 AZG wider. Im Falle einer Kündigung kann sich der AN auf den Motivkündigungsschutz gem § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG berufen.¹⁷⁸ Bei einem Verstoß gegen die Bestimmung nach Art 6 lit b AZ-RL und somit einem Verschulden des AG, das über eine qualifizierte Verletzung des Unionsrechts hinausgeht, ist es nicht notwendig, das Vorliegen eines spezifischen Nachteils nachzuweisen.¹⁷⁹

Die durchschnittliche Verlängerung der Gesamtarbeitszeit wird im nationalen Recht in § 9 Abs 5 iVm den §§ 5, 5a AZG umgesetzt.¹⁸⁰ Demnach geht der nationale Gesetzgeber davon aus, dass die Arbeitsbereitschaft nicht als AZ zu qualifizieren ist, und widerspricht somit dem Unionsrecht.¹⁸¹

Unabhängig von der unterschiedlichen Beachtung der Bezugszeiträume (Art 16 AZ-RL) legt der Gesetzgeber in § 9 Abs 1 AZG die Höchstgrenzen der AZ fest. Dabei darf im Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen die maximale AZ von 48 Stunden nicht überschritten werden.¹⁸² Bei Bestehen von längeren Wochenarbeitszeiten im Durchrechnungszeitraum darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich Überstunden weiterhin nicht überschritten werden.¹⁸³ Die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume ermächtigt kollektivvertragsfähige Parteien zu einer Ausweitung auf bis zu 26 Wochen, bei Vorliegen technischer oder arbeitsorganisatorischer Gründe sogar auf bis zu 52 Wochen.¹⁸⁴

¹⁷⁶ Art 6 und Art 22 AZ-RL.

¹⁷⁷ EuGH C-243/09, *Stadt Halle*, ECLI:EU:C:2010:609 Rn 53.

¹⁷⁸ *Auer-Mayer in Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, § 9.

¹⁷⁹ OGH 22.10.2012, 9 ObA 146/11b.

¹⁸⁰ §§ 5, 5a und 9 AZG.

¹⁸¹ *Friedrich*, Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit - Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) und das Arbeitszeitgesetz (AZG) im Lichte der Rechtsprechung des EuGH, ASoK 2003, 237 (241); *Klein in Cerny/Heilegger/Klein/Schwarz*, Arbeitszeitgesetz⁷, 2021, 227 und 257; *Pfeil in Neumayr/Reissner* §§ 5, 5a AZG Rz 18 und § 9 AZG Rz 7.

¹⁸² § 9 Abs 4 AZG.

¹⁸³ Art 6 lit b iVm Art 16 lit b AZ-RL.

¹⁸⁴ § 9 Abs 4 AZG; Art 18 iVm Art 19 AZ-RL; *Auer-Mayer in Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, § 9.

Ob dieser Durchrechnungszeitraum starr festgelegt werden kann oder rollierend ist, entschied der EuGH in seiner Rsp dahingehend, dass den Mitgliedstaaten frei stünde, ob für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen AZ Bezugszeiträume mit Beginn und Ende an festen Kalendertagen vorgesehen sind. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass in der nationalen Umsetzung die durchschnittliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden einhalten wird.¹⁸⁵ Der EuGH stellt iZm der Wochenruhe, die nach der AZ-RL innerhalb eines Sieben-Tages-Zeitraums gewährt werden muss, fest, dass diese nicht jeweils am siebenten Tag, sondern innerhalb eines Sieben-Tages-Zeitraums zu gewähren ist.¹⁸⁶

Generell lässt Art 15 AZ-RL Abweichungen für günstigere Vorschriften zu, die allerdings den wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der AN weiterhin gewährleisten müssen.¹⁸⁷

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Unionsrecht, entgegen den nationalen Bestimmungen, lediglich zwischen den Begriffen der AZ und der Ruhezeit unterscheidet.¹⁸⁸ Daraus kann geschlussfolgert werden, dass die AZ-RL sämtliche Zeiten als AZ wertet, die nicht als Ruhezeit zu qualifizieren sind.¹⁸⁹ Den Mitgliedstaaten ist es nicht erlaubt, auf Basis unionsrechtlicher Bestimmungen weniger restriktive Definitionen des Begriffs der AZ vorzuschreiben.¹⁹⁰ Für den AN günstigere Regelungen sind jedenfalls möglich.¹⁹¹

In der nachstehenden Tabelle werden die Möglichkeiten der Überschreitung von Höchst Arbeitszeiten im österreichischen Recht zusammengefasst.¹⁹²

¹⁸⁵ EuGH C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*, ECLI:EU:C:2019:318; *Lindmayr*, EuGH: Durchrechnung der Höchst Arbeitszeit, RdW 2019, 221 (222).

¹⁸⁶ EuGH C-306/16, *Maio Marques da Rosa*, ECLI:EU:C:2017:844.

¹⁸⁷ *Mayr*, Arbeitsrecht Art 6 Arbeitszeitgestaltungs-RL (Stand 01.02.2016, rdb.at).

¹⁸⁸ EuGH C-303/98, *Simap*, ECLI:EU:C:2000:528 Rn 47; EuGH C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437 Rn 48; EuGH C-55/18, *CCOO*, ECLI:EU:C:2019:402 Rn 26.

¹⁸⁹ EuGH C-14/04, *Dellas*, ECLI:EU:C:2005:728; EuGH C-107/19, *Dopravní podnik hl.m. Prahy*, ECLI:EU:C:2020:96 Rn 28.

¹⁹⁰ EuGH C-518/15, *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82 Rn 47.

¹⁹¹ Art 15 AZ-RL.

¹⁹² o.V., Arbeitszeit (Stand: Jänner 2025, lexis360.at).

Titel	AZG	Höchstzulässige Arbeitszeit		Ermächtigung		Zusatz
		Täglich	Wöchentlich	KV	BV	
Allgemein	§ 9 Abs 1	12	60			Es besteht für den AN ein Ablehnungsrecht, wenn durch die Überstunden eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird (§ 7 und § 8 Abs 1 und 2 AZG).
Vor- und Abschlussarbeiten	§ 8 Abs 2	12,5	60			Unter anderem Reinigungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt; Vertretung nicht möglich und betriebsfremde Person nicht zumutbar.
Arbeitsbereitschaft	§ 7 Abs 3	13	60	x	x	Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang; ggf Zulassung der Überschreitung durch das Arbeitsinspektorat bei Fehlen eines Betriebsrates gem § 5 Abs 3 AZG.
Erhöhter Arbeitsbedarf	§ 7 Abs 5	12	60	ArbI		Möglichkeiten nach § 7 Abs 1 und 3 AZG ausgeschöpft.
		Mehr als 12	Mehr als 60	ArbI		Öffentliches Interesse liegt vor.
Besondere Erholungsmöglichkeit	§ 5a	24 (3x pro Woche)	72 in einzelnen Wochen	x	x	Überwiegend Arbeitsbereitschaft und besondere Erholungsmöglichkeit während der AZ; durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden im Durchrechnungszeitraum.
	§ 8 Abs 4	24,5				Arbeitsübergabe unbedingt erforderlich für eine weitere Ausdehnung.
Gem den oben angeführten Bestimmungen sind in außergewöhnlichen Fällen Ausnahmen möglich (§ 20 AZG).						

Tabelle 2: Möglichkeiten der Überschreitung von Höchstarbeitszeiten (eigene Darstellung, 01.08.2025)

7 Pausenregelungen

7.a Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Bestimmungen von Art 5 AZ-RL finden sich in der nationalen Umsetzung in § 13c AZG wieder.¹⁹³ Demnach ist eine Unterbrechung der Tagesarbeitszeit von mindestens einer halben Stunde dann vorzunehmen, wenn die Gesamtdauer mehr als sechs Stunden beträgt.¹⁹⁴ Um die Merkmale einer Ruhepause iSv § 11 Abs 1 AZG zu erfüllen, muss die Lage für den AN vorhersehbar sein oder vom AN innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums frei gewählt werden können.¹⁹⁵ Vor allem die Vorhersehbarkeit ist ein in der österreichischen Rsp und Literatur bekanntes, bisher allerdings nicht vom EuGH angesprochenes Thema.¹⁹⁶ Eine spontane Ankündigung, wie sie oft im Rettungsdienst zu finden ist, ebenso wie mehrere der Anzahl und Dauer nach nicht genau fixierte Arbeitsunterbrechungen erfüllen dabei nicht das Merkmal des arbeitszeitrechtlichen Begriffs der Ruhepause. Ebenfalls zählen Unterbrechungen, die sich aus dem Arbeitsablauf ergeben (Verkehrsstau, Wartezeiten, verlängerte Übergabezeiten an anderes Gesundheitspersonal, Tanken etc.) nicht als Ruhepause.¹⁹⁷ In diesem Fall sind sie als Arbeitsbereitschaft zu qualifizieren und zählen somit als AZ.¹⁹⁸ Obwohl der Gesetzgeber die Lage der Ruhepause nicht näher definiert, ist dennoch aus dem Wortlaut abzuleiten, dass die Arbeitsunterbrechung nicht am Beginn oder Ende der AZ stattfinden darf.¹⁹⁹ Die Dauer und Lage der Ruhepause können in einer BV (erzwingbar) festgelegt werden.²⁰⁰

7.b Gestaltung der Pausen

Für die Pauseneinhaltung hat der AG zwingend zu sorgen. Sogenannte echte Pausen zählen nicht zur AZ und sind somit auch nicht bei der täglichen Höchstarbeitszeit anzurechnen.²⁰¹

Um die Mindestanforderungen einzuhalten, müssen Arbeitspausen nicht nur zeitlich festgelegt werden, sondern auch inhaltliche Merkmale aufweisen. Neben der Zurverfügungstellung von Sanitäreinrichtungen (bspw Waschanlagen und Toiletten, Aufenthaltsräume etc) muss auch ein gewisses Maß an Sozialeinrichtungen (bspw Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeit, Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken etc) vorhanden sein,

¹⁹³ Auer-Mayer in Auer-Mayer/Felten/Pfeil, § 9.

¹⁹⁴ § 11 Abs 1 AZG.

¹⁹⁵ OGH 04.09.2002, 9 ObA 133/02b; OGH 17.03.2004, 9 ObA 102/03w.

¹⁹⁶ Gruber-Risak/ Ebner, (Unions-)Rechtliche Anforderungen an eine Ruhepause, JAS 2022, 287 (299).

¹⁹⁷ OGH 17.03.2004, 9 ObA 102/03w.

¹⁹⁸ Wolf in Mazal/Gruber-Risak, Das Arbeitsrecht Rn 169.

¹⁹⁹ OGH 28.06.2016, 8 ObA 26/16f.

²⁰⁰ § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG.

²⁰¹ Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht – Ruhepausen (95 Lfg. 2025), Rz 54.

um den gesetzlichen Anforderungen einer Ruhepause gerecht zu werden.²⁰² AG haben dabei nicht nur für diese Voraussetzungen in festen Arbeitsstätten zu sorgen, sondern diese auch außerhalb derselben einzurichten.²⁰³ Dem AN steht für Pauseneinrichtungen, die derartige Anforderungen zur gesetzlichen Einhaltung nicht erfüllen, eine entlohnte AZ zu, da es sich hierbei nur um eine fiktive Pausenzeit handle.²⁰⁴

Der OGH stellte eine diskriminierende Pausenregelung im KollV des Roten Kreuzes für Kärnten in der Fassung vom 01.01.2019 fest. In Punkt 5 des Anhangs war eine abweichende Regelung vom AZG festgelegt. Demnach hatten AN nur dann eine bezahlte Pause von je 30 Minuten pro Arbeitstag, wenn die tägliche NAZ grds acht Stunden betrug. Bei einer kürzeren täglichen AZ war eine bezahlte Pause nicht vorgesehen. Dies stellte eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie eine unmittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dar. Art 157 Abs 2 AEUV legt fest, dass die Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegeben sein muss. Die Statistik Austria kommt in einer Erhebung aus dem Jahr 2024 zu dem Ergebnis, dass mehr weibliche (51,1 %) als männliche (13,7 %) AN in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind und dadurch ein Nachteil entsteht (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts).²⁰⁵ Verstößt eine kollektivvertragliche Regelung gegen Unionsrecht, so darf sie nicht angewandt werden.²⁰⁶ In der aktuellen Fassung des betroffenen KollV wird im Punkt 6 „Pausenregelung“ festgelegt, dass bei der täglichen NAZ von acht Stunden eine bezahlte Pause im Ausmaß von 30 Minuten enthalten ist. Dies gilt auch für AN, deren tägliche AZ weniger als acht Stunden, jedoch mehr als sechs Stunden beträgt.²⁰⁷

Nachfolgend wird die von diesen Bestimmungen abweichende Pausenregelung beim Österreichischen roten Kreuz näher erläutert.

²⁰² §§ 27 und 28 ASchG BGBl 450/1994.

²⁰³ §§ 19, 29 und 31 ASchG.

²⁰⁴ OGH 27.02.2012, 9 ObA 117/11p.

²⁰⁵ Statistik Austria, Teilzeitarbeit und Teilzeitquote, statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote (Stand 09.08.2025).

²⁰⁶ OGH 25.05.2020, 9 ObA 121/19p; Lindmayr, Diskriminierende Pausenregelung im KV-Rotes Kreuz für Kärnten, ARD 2020, 11 (12); Art 157 AEUV BGBl III 86/1999; Eder, Abweichende Ruhepausenregelungen für Teilzeitbeschäftigte im Kollektivvertrag Rotes Kreuz Kärnten, JAS 2021, 340 (342).

²⁰⁷ Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Kärnten, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Kaernten.pdf (Stand 28.07.2025).

Exkurs: Abweichende Pausenregelung beim Österreichischen Roten Kreuz

Das Österreichische Rote Kreuz regelt in § 15 des KollV eine grds bezahlte Pause von je 30 Minuten pro Arbeitstag bei entsprechendem Vorliegen einer wöchentlichen NAZ von 40 Stunden und einer täglichen NAZ von acht Stunden. Gleichzeitig räumt der KollV den Bundesländern abweichende Regelungen ein. Überschreitet die tägliche NAZ sechs Stunden nicht, wird die Pause aliquot bemessen.²⁰⁸

Der Landesverband Oberösterreich sieht eine vom AZG abweichende Regelung vor, in der ausschließlich Sanitäter im Rettungs- und Krankentransportdienst gem § 5 AZG aufgrund von Arbeitsbereitschaft eine verlängerte wöchentliche AZ haben. Für Sanitäter mit einer wöchentlichen NAZ von 40 Stunden gebührt gem § 15 ÖRK KollV keine bezahlte Pause.²⁰⁹

Auch der Landesverband Salzburg sieht abweichende Pausenregelungen für bestimmte Organisationseinheiten vor, die keine bezahlten Pausen erhalten. Darunter fallen bspw Rettungsdienstmitarbeiter der Landesorganisation und Bezirksorganisation Pinzgau. In allen übrigen acht Bezirksorganisationen sind Rettungsdienstmitarbeiter von dieser Regelung nicht betroffen.²¹⁰

Die steiermärkische Pausenregelung des Roten Kreuzes sieht eine unbezahlte Mittagspause für Verwaltungsangestellte vor, außer für jene, die im sog Mischdienst tätig sind, daher überwiegend im Rettungs- und Sanitätsdienst oder im Notarztrettungsdienst.²¹¹

Der Tiroler KollV verweist grds auf § 15 Abs 2 ÖRK-KollV, der für alle AN ohne Einschränkungen gilt.

²⁰⁸ Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes 2024, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Allgemeiner_Teil2.0.pdf (Stand: 28.07.2025).

²⁰⁹ Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Oberösterreich, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Oberoesterreich.pdf (Stand: 28.07.2025).

²¹⁰ Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Salzburg, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Salzburg.pdf (Stand: 28.07.2025).

²¹¹ Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Steiermark, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Stmk.pdf (Stand: 28.07.2025).

Der Wiener KollV definiert abweichende Pausenregelungen detaillierter. Die Mittagspause ist für alle AN unbezahlte Zeit. Darüber hinaus gibt es weitere Abweichungen, die ausschließlich für den Rettungsdienst gelten:²¹²

1. Pausen sind für den Tages-, Früh- und Vormittagsdienst in der Zeit von 11.00–14.00 Uhr einzuhalten.
 - a. Bei einer Pause nach 13.31 Uhr ist eine Verlängerung von zehn Minuten zu gewähren (dh 40 Minuten Pause).
 - b. Beginnt die Pause nach 14.01 Uhr, findet eine Verlängerung von 20 Minuten statt (dh 50 Minuten Pause).
2. Pausen sind für den Nachmittagsdienst in der Zeit von 13.00–15.00 Uhr zu einzuhalten.
 - a. Bei einer Pause nach 14.31 Uhr ist eine Verlängerung von zehn Minuten zu gewähren (dh 40 Minuten).
 - b. Beginnt die Pause nach 15.01 Uhr, findet eine Verlängerung von 20 Minuten statt (dh 50 Minuten Pause).
3. Im Nachtdienst ist die Ruhepause in der Zeit zwischen 22.00–01.00 Uhr zu gewähren.
4. Die Einsätze sind nach Möglichkeit so festzulegen, dass die Ruhepause am eingeteilten Stützpunkt gehalten werden kann. Wenn dies nicht der Fall ist, stehen dem AN entsprechende Diäten zu.
5. In der Notfallrettung (Notarztwagen und Rettungswagen) wird allgemein auf § 11 AZG verwiesen.
6. Eine Verlängerung der Pausenzeit ist nicht vorgesehen. Sowohl Pausen als auch die Notfallrettung während der Nachtzeit fallen nicht unter die Verlängerungsregelung.

Abschließend finden sich für die Landesverbände Burgenland, Niederösterreich und Vorarlberg keine abweichenden Pausenregelungen.²¹³ Auf den Landesverband Kärnten wurde bereits gesondert eingegangen.

²¹² Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Wien, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Wien.pdf (Stand: 28.07.2025).

²¹³ Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Burgenland, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Burgenland.pdf (Stand: 28.07.2025); Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Niederösterreich, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Niederoesterreich.pdf (Stand: 28.07.2025); Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Vorarlberg, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Vorarlberg.pdf (Stand: 28.07.2025).

7.c Konformität mit der AZ-RL

Mit dem Rechtsstreit *XR gegen Dopravní podnik hl. m. Prahy* (Tschechische Republik) werden die unionsrechtliche Anforderung an eine Ruhepause und die damit verbundene Konformität auf nationaler Ebene verdeutlicht.

XR (Feuerwehrmann) begehrt die Entlohnung der Ruhepause von *Dopravní podnik hl. m. Prahy* aufgrund einer ständigen Arbeitsbereitschaft während dieser Zeit. Seine tägliche AZ beinhaltete zwei Essens- und Ruhepausen von jeweils 30 Minuten. In einer von der Betriebsstätte 200 Meter entfernten Kantine konnte *XR* unter Mitnahme des Funkgerätes die Ruhepause konsumieren. *XR* wurde die Ruhepause nur dann als AZ abgegolten, wenn die Pause durch einen Einsatz unterbrochen wurde. Andernfalls wurde die ununterbrochene Zeit nicht vergütet. Das im Verfahren beteiligte tschechische Gericht argumentierte gegen eine grds Wertung der Ruhepause als AZ, da Unterbrechungen nur zufällig und unvorhersehbar eintreten und somit nicht als gewöhnlicher Teil der Ausübung beruflicher Verpflichtungen einzustufen seien.²¹⁴

Zusammenfassend lässt sich aus den Ausführungen des EuGH allerdings schlussfolgern, dass iSd Selbstbestimmung eine Ruhepause nur dann vorliegt, wenn für diese Zeit keine Einschränkungen (Einsatzbereitschaft binnen zwei Minuten) oder Möglichkeiten einer Einschränkung (Alarmierungsmittel) vorhanden sind, die einen AN zu einer beruflichen Leistung zwingen.²¹⁵

Die Rsp *Radiotelevizija Slovenija* unterscheidet die Begrifflichkeiten zwischen „Bereitschaft“ und „Rufbereitschaft“. Dabei wird im Rahmen dieses Urteils die „Bereitschaft“ als jener Zeitraum definiert, in der der AN seinem AG zur Verfügung stehen muss, um auf dessen Verlangen eine Arbeitsleistung zu erbringen. Bei der bloßen „Rufbereitschaft“ kann der AN sich von seinem Arbeitsplatz entfernen.“²¹⁶

Die Rufbereitschaft, in der ein AN binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, widerspricht der tschechischen Auffassung der Ruhezeit va in Hinblick auf die freie Gestaltungsmöglichkeit der Ruhepause durch den AN.²¹⁷

²¹⁴ EuGH C-107/19, *Dopravní podnik hl.m. Prahy*, ECLI:EU:C:2020:96 Rn 11 f.

²¹⁵ EuGH C-107/19, *Dopravní podnik hl.m. Prahy*, ECLI:EU:C:2020:96 Rn 50.

²¹⁶ EuGH C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2021:182 Rn 2.

²¹⁷ EuGH C-107/19, *Dopravní podnik hl.m. Prahy*, ECLI:EU:C:2020:96.

Aus der Rsp des EuGH geht hervor, dass es einer verbesserten Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung zum Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der AN auf Ebene der Europäischen Union mit derjenigen der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften bedarf.²¹⁸ Mangels einschlägiger Rsp des EuGH ermöglicht die AZ-RL eine innerstaatliche Interpretation des Wortlauts der Ruhepause.²¹⁹

§ 11 AZG gibt darüber Aufschluss, wie viel Zeit zur Befriedigung der Grundbedürfnisse gewährt werden muss, um die gesetzliche Bestimmung der Ruhepause zu wahren. Die halbstündige Ruhepause kann aus betrieblichen Gründen entweder auf zwei Ruhepausen zu je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten aufgeteilt werden.²²⁰ Demnach geht der Gesetzgeber davon aus, dass die Grundbedürfnisse in einer Dauer von zehn Minuten gem § 11 AZG gestillt werden können. Damit ergibt sich, entgegen der Rsp in der Rs *Matzak*,²²¹ in der ein AN binnen acht Minuten auf Abruf seitens des AG seine Arbeitsleistung aufnehmen muss, dass die achtminütige Reaktionszeit, die vom EuGH als ruhezeitschädlich eingestuft wird, auf mindestens zehn Minuten erhöht werden muss, um den gesetzlichen Bestimmungen einer Ruhezeit gerecht zu werden.²²²

²¹⁸ EuGH C-243/09, *Stadt Halle*, ECLI:EU:C:2010:609 Rn 32.

²¹⁹ *Gruber-Risak/Ebner*, JAS 2022, 287 (292).

²²⁰ § 11 AZG.

²²¹ EuGH C-518/15, *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82 Rn 53.

²²² *Gruber-Risak/ Ebner*, JAS 2022, 287 (297).

8 Zusammenfassung und Diskussion

Die vorliegende Master-Thesis beschreibt den Sanitäter in seiner beruflichen Tätigkeitsausübung und beantwortet die Frage nach den arbeitszeitrechtlichen Ausnahmebestimmungen und deren Anwendbarkeit im Rettungsdienst.

Das Sanitätergesetz wurde, seit der Einführung 2002, zuletzt im Rahmen der Corona-Pandemie im Jahr 2020 reformiert. Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen sind im Sanitätergesetz nicht verankert. Auch die neun Landesrettungsgesetze sehen keine derartigen Regelungen vor. Kollektivverträge verweisen oft sehr allgemein auf das AZG und ARG. Ein Blick in das Krankenhauswesen zeigt, dass, zusätzlich zum AZG und ARG, noch im KA-AZG das Thema Arbeitszeit gesondert behandelt wird, was mMn die Wichtigkeit dieses Themas hervorhebt. Bestimmungen, die den Sanitäter betreffen, gibt es auch im KA-AZG nicht. Dies verdeutlicht den Handlungsbedarf im Rettungsdienst, um das Thema der AZ zu erweitern. In diesem Bereich kommt es oft zu arbeitszeitrechtlichen Fragestellungen, die mMn aufgrund der Wichtigkeit der Patientenversorgung hintangestellt werden. Auch wenn für den Rettungsdienst, analog zum KA-AZG, kein eigenes Gesetz entworfen werden muss, so ist es mMn wichtig, zumindest im Sanitätergesetz explizit auf derartige Bestimmungen hinzuweisen. Damit könnten viele Unklarheiten, die mitunter bereits gerichtlich entschieden wurden, gesetzlich verankert werden. Die VwGH-Entscheidung (VwGH 02.12.1991, 91/19/0248) zeigt mMn, dass arbeitszeitrechtliche Fragestellungen im Rettungsdienst zu Herausforderungen führen. Eine eigene Bestimmung zur bestehenden Rechtslage würde, va in Hinblick der Bereitschaftsformen, eine Rechtssicherheit im Rettungsdienst, ob Arbeits- oder Ruhezeit vorliegt, mit sich bringen. Wie auch das KA-AZG, soll durch den nachstehenden Gesetzentwurf Arbeitszeiten, ua für außergewöhnliche Fälle (Einsatzgeschehen), reguliert werden. Ziel und Zweck des § 23a SanG ist es ua Überlastungen und gefährliche Situationen durch lange Dienste zu vermeiden.

Ein möglicher Gesetzesentwurf zur Arbeitszeit im Sanitätergesetz könnte wie folgt aussehen:

4. Abschnitt

Berufs- und Tätigkeitsberechtigung

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

- § 23a.** (1) Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Grenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.
- (2) Ist nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 52 Wochen bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen.
- (3) Die Verlängerung der Arbeitszeit darf bei Vorliegen einer Arbeitsbereitschaft nicht überschritten werden. Die Arbeitsbereitschaft definiert sich als jene Zeitspanne, in der ein AN für den AG zur Erbringung seiner beruflichen Leistung am Arbeitsplatz verpflichtet ist. Dabei ist sie als Arbeitszeit zu werten. Eine mögliche geringere Entlohnung ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.
- (4) Von Abs 1 kann abgewichen werden, wenn ein Notstand außergewöhnlichen Ausmaßes vorliegt, die außerhalb des gewöhnlichen Betriebsablaufes liegen und das öffentliche Interesse infolge schwerwiegender Umstände dabei betroffen ist. Der vorübergehende Mehrbedarf darf kein Dauerzustand sein. Die Überschreitung der Höchstarbeitszeit muss für das Gemeinwesen unentbehrlich sein und sich aufgrund der Natur der Tätigkeit einer Arbeitszeitplanung entziehen.
- (5) Die Einhaltung des Abs 1 gilt auch für Lenker im Notfall- und Krankentransportwesen.

In Hinblick auf den Gesetzesentwurf § 23a Abs 5 SanG wird auf die Rsp *Pfeiffer* Bezug genommen, dass im bodengebundenen Rettungsdienst die Begriffsbestimmung des Art 2 AZ-RL nicht zur Anwendung kommt. Begründet wird damit, dass der Rettungsdienst für gewöhnlich in einem räumlich eng begrenzten Bereich eingesetzt und somit keine großen Entfernungen zurückgelegt werden und die Einsatzdauer begrenzt ist. Insoweit unterscheidet sich die Arbeit im Rettungsdienst vom typischen Straßenverkehr.

Ein ebenfalls oft kontrovers diskutiertes Thema innerhalb einer Organisationseinheit ist die Möglichkeit des angestellten Sanitäters, der im selben Verein, in dem er beruflich ist, auch ehrenamtlichen Tätigkeiten nachgeht. Hier kommt der VwGH zu dem Ergebnis, dass es dem beruflichen Sanitäter grds freisteht, im selben Verein ehrenamtlichen Tätigkeiten nachzugehen. Oft mangelt es mMn in der praktischen Umsetzung, bspw der Trennung zwischen dem hauptberuflichen und ehrenamtlichen Dienst oder der selbstbestimmten Eintragung in den Dienstplan, wodurch es zu Klagen hinsichtlich arbeitszeitrechtlicher Überschreitungen kommt. Der Rettungsdienst, wie auch das Feuerwehrwesen, fußt auf einer großen Anzahl an ehrenamtlichen Mitgliedern. Die pauschalierte Ablehnung, dass sich berufliche Sanitäter auch im selben Verein ehrenamtlich engagieren, könnte mitunter zu großen Verlusten in der Aufrechterhaltung etablierter Systeme führen. Eine Berufsrettung, wie sie bei der Stadt Wien zu finden ist (Magistratsabteilung 70, Berufsrettung der Stadt Wien), wäre dann ein möglicher Auslöser für eine flächendeckende Ablehnung.

Die Gegenüberstellung von Kollektivverträgen der drei federführenden Rettungsdienstorganisationen in Österreich (Arbeiter-Samariter-Bund Österreich [ASBÖ], Johanniter Österreich und Österreichisches Rotes Kreuz [ÖRK]) ergab, dass es vor allem beim ASBÖ und ÖRK viele Überschneidungspunkte zu arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen gibt. Alle drei Organisationen sehen im KollV eine Verkürzung der Wochenruhe nach § 4 ARG im Falle von Notfalleinsätzen und Großschadensereignissen udgl vor. Auch die Begriffe der Rufbereitschaft und Arbeitsbereitschaft finden in allen drei KollV eine Erläuterung.

Mit diesem Hintergrund ergibt sich nun für die vorliegende Master-Thesis die Forschungsfrage nach den Möglichkeiten der Abweichung von der Normal- und Höchstarbeitszeit sowie der Ruhepausen für den Rettungsdienst in Österreich und inwieweit diese unionrechtskonform sind.

Wenngleich einige in dieser Arbeit zusammengefassten EuGH-Urteile AN im Feuerwehr- oder Krankenhauswesen betreffen, stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit für den Rettungsdienst. Ob nun verschiedene Aspekte der Feuerwehr auch im Rettungsdienstalltag anwendbar wären, lässt sich lediglich mit einer direkten Gegenüberstellung der Situation beantworten. Nicht wegzudiskutieren ist der Aspekt, dass das Einsatzgeschehen und Transportaufkommen verglichen zu jenem der Feuerwehr höherfrequentiert ist.

So fallen in den Rettungsdienst nicht nur akute Notfalleinsätze hinein, sondern auch geplante Krankentransporte. Allein dieser Umstand steht dem direkten Vergleich mit dem Feuerwehrwesen entgegen. Auch Spitalsmitarbeiter arbeiten unter restriktiveren arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen (KA-AZG) als Mitarbeiter im Rettungsdienst.

Abweichungen von Art 3, 4, 5, 6 und 8 AZ-RL sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Das EU-Recht unterscheidet lediglich in der Begriffsbestimmung zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit. Begriffsdefinitionen hinsichtlich Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste finden keine Erläuterung. Der EuGH differenziert in seinen Rsp immer wieder zwischen diesen Begrifflichkeiten. Während die Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit gewertet wird (bspw Rsp *Simap* und *Jaeger*) ist die Rufbereitschaft und der Bereitschaftsdienst als Ruhezeit zu werten. Dies ändert sich ab dem Zeitpunkt, an dem der AN eine berufliche Leistung am Arbeitsplatz wahrnehmen muss.

An dieser Stelle wird hervorgehoben, dass Abweichungen von Art 6 lit b AZ-RL im Rahmen von sogenannten Opt-Out-Modellen möglich sind, wenn daran keine Bedingungen oder Beschränkungen geknüpft sind. Keine Anwendung findet § 9 Abs 4 (eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit), wenn eine Arbeitsbereitschaft vorliegt. Interessant dabei ist, dass das nationale Arbeitszeitrecht dahingehend dem Unionsrecht widerspricht. Der EuGH legt in seinen Rsp klar fest, dass die Arbeitsbereitschaft iSd AZ-RL als AZ zu werten ist. Der österreichische Gesetzgeber sieht diesen Umstand differenzierter, indem er für die Berechnung der Höchstarbeitszeit die Arbeitsbereitschaft nicht miteinbezieht (mMn entgegen der EuGH Rsp).

Diese fehlende Harmonisierung äußert sich auch in der Rsp in der Rs *Simap*, in der eine ortsabwesende, ständig telefonische Erreichbarkeit ohne einer persönlichen Leistungserbringung gem AZ-RL als AZ gewertet wird. So hat auch der VwGH in seiner Entscheidung geschlussfolgert, dass im Falle von Arbeitsbereitschaft die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden darf. Die Übertretung der täglichen Höchstarbeitszeit von der VwGH Entscheidung aus dem Jahr 1991 wurde vom Österreichischen Roten Kreuz, Bezirksstelle „M“, damit begründet, dass es sich bei der darüberhinausgehenden Zeit um eine Bereitschaftszeit bzw Anwesenheitszeit gehandelt hat. Während dieser Zeit kam es zu keiner Leistungserbringung. Dass die Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit zählt, ändert auch nichts daran, wenn der AN keiner tatsächlichen Arbeitsleistung nachgeht, sich an der Arbeitsstelle aufhält, dem AG zur Verfügung steht und dabei schläft (Rsp *Jaeger*).

Entscheidend ist neben der persönlichen Anwesenheit des AN auch die Reaktionszeit und die durchschnittliche Einsatzhäufigkeit für die Beurteilung, ob eine Arbeitsbereitschaft und somit AZ vorliegt.

Bei einer Rufbereitschaft, kann der AN grds über den Ort und das Verhalten frei wählen, wenngleich der Begriff „frei“ sehr rudimentär zu betrachten ist. Der AN hat sich im Falle einer Rufbereitschaft prinzipiell an Orten aufzuhalten, an denen er betriebs- und empfangsbereit ist. Zudem stellt der OGH in einer Entscheidung fest, dass Alkoholkonsum während der Rufbereitschaft einen Entlassungsgrund darstellt. Somit ist auch das freie Verhalten so auszulegen, dass lediglich den Tätigkeiten nachgegangen werden darf, die einen AN im Falle einer Aufforderung zur Arbeitsleistung durch den AG ungehindert nachgekommen werden kann und somit keine besonderen Beeinträchtigungen hervorruft. Davon abzugrenzen ist, die klassische Erreichbarkeit am Mobiltelefon, die meistens dazu dient, um Informationen auszutauschen und die für gewöhnlich zu keiner Arbeitsleistung auffordert.

In außergewöhnlichen Fällen ist gem § 20 AZG die Überschreitung der Höchstarbeitszeit unter bestimmten Umständen möglich. Dem AN steht ein Ablehnungsrecht nach § 8 Abs 1 und 2 AZG zu. Ein Personalnotstand (bspw grippebedingt) rechtfertigt keinen außergewöhnlichen Notfall iSv § 20 AZG. Dieser kommt nur dann zur Anwendung, wenn eine vorübergehende, unaufschiebbare und sofort durchzuführende Arbeit, die zur Abwendung eine unmittelbare Gefahr sowie zur Behebung von unverhältnismäßigen Sachschäden, vorliegt. Die Ausnahmeregelung zur Höchstarbeitszeitübertretung gem § 23 AZG iVm § 14 ARG sind analog zum § 20 AZG anzusehen und erlauben demnach eine Überschreitung mittels Verordnung zur Abwendung schwerwiegender Umstände, die im Interesse der Allgemeinheit (bspw Naturkatastrophen oder Epidemien) vorliegen. Obwohl der Rettungsdienst neben der Notfallrettung auch im Bereich der Großschadens- und Katastrophenereignisse tätig ist, kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass der Rettungsdienst nicht zum Katastrophenschutz zählt, da bestimmte Voraussetzungen dafür nicht erfüllt werden. Ein Argument gegen die Eingliederung des Rettungsdienstes in den Katastrophenschutz ist die standardmäßige Versorgung von Verletzten und Erkrankten. Weiteres sind die Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten im Rettungsdienst planbarer als im Katastrophenschutz. Angemerkt wird, dass auch in Rettungsdienstorganisationen berufliches Personal vorgehalten wird, um auf derartige Großschadens- und Katastrophenlagen alarmiert zu werden.

Fernab des Berufsalltags, nämlich der Standardversorgung von Verletzten und Erkrankten (Individualmedizin), gibt es sog Sondereinheiten, die in solchen Fällen ausrücken (Katastrophenmedizin).

In Hinblick auf die Pausenregelung muss die Lage für den AN vorhersehbar sein oder vom AN innerhalb eines vorgegeben Zeitraumes frei gewählt werden können. Vor allem die Vorhersehbarkeit ist ein in der nationalen Rsp und Literatur bekanntes, bisher allerdings vom EuGH kein angesprochenes Thema. Eine spontane Ankündigung, wie sie oft im Rettungsdienst abhängig von der Einsatzauslastung und Transportaufkommen vorkommt, erfüllt dabei die Merkmale des arbeitszeitrechtlichen Begriffs der Ruhepause nicht. Die sog „Pause unterwegs“ im Falle von Verkehrsstau, Wartezeiten bei der Krankenhausübergabe, Tanken etc. erfüllen dabei die Voraussetzungen einer Arbeitsbereitschaft, nicht die der Ruhepause. Neben der Lage müssen Ruhepausen auch inhaltliche Merkmale aufweisen, wie bspw der Vorhalt von Sanitäreinrichtungen in ausreichender Menge sowie ein gewisses Maß an Sozialeinrichtungen. Die Rsp *Dobrávní podnik hl. m. Prahy* verdeutlicht, dass die Ruhepause nur dann als eine Unterbrechung der Arbeitszeit gewertet wird, wenn für diese Zeit keine Einschränkungen (Einsatzbereitschaft und Alarmierbarkeit während der Ruhepause) vorliegen und keine Arbeitsleistung binnen weniger Minuten gefordert wird.

Für die Klarheit über die zu gewährende selbstbestimmte Zeit, damit eine Ruhepause den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, kann der § 11 AZG herangezogen werden. Dabei kann mitunter eine insgesamt halbstündige Ruhepause aus betrieblichen Gründen auf zwei Pausen zu je einer Viertelstunde oder drei Pausen zu je zehn Minuten gewährt werden. Demnach kann daraus geschlossen werden, dass jedenfalls eine mindestens zehnminütige Reaktionszeit (exklusive der Weg-Zeit-Strecke) gewährleistet sein muss, um den gesetzlichen Bestimmungen einer Ruhepause zu entsprechen.

9 Fazit und Ausblick

Die Forschungsfrage für die vorliegende Master-Thesis lautet:

Welche Möglichkeiten der Abweichung von der Normal- und Höchstarbeitszeit sowie der Ruhepausen bestehen für den Rettungsdienst in Österreich und inwieweit sind diese unionsrechtskonform?

Art 22 AZ-RL sieht grds eine Opt-Out-Regelung von Art 6 lit b AZ-RL vor. Wesentlich ist, dass dem AN keine Nachteile entstehen dürfen. Es besteht ein Benachteiligungsverbot (Ablehnungsrecht).

Die Begriffsbestimmung der AZ und Ruhezeit wird im EU-Recht nicht weiter unterschieden. Die höchstgerichtliche Judikatur sieht Begrifflichkeiten der Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste vor. Auch der nationale Gesetzgeber macht von ebendiesen Begriffsbestimmungen Gebrauch.

Die Arbeitsbereitschaft, eine Zeitspanne, in der ein AN für den AG zur Erbringung seiner beruflichen Leistung am Arbeitsplatz verpflichtet und dabei auch persönlich anwesend ist, wird als AZ gewertet. Vor allem die Rufbereitschaft ist nach EuGH Rsp als Ruhezeit zu werten, außer es wird vom AG ein sehr zeitnahes Einschreiten erwartet (und eine Arbeitsbereitschaft insofern nur als Rufbereitschaft getarnt).

Die Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden ist in außergewöhnlichen Fällen möglich, wenn ua Reinigungs- und Instandhaltungsmaßnahmen für die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Dienstbetriebs notwendig sind.

§ 11 ARG sieht iZm Großschadens- und Katastrophenereignisse Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen für vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten vor. Auch § 23 AZG iVm § 14 ARG sieht Ausnahmeregelungen mittels Verordnung vor, wenn besonders schwerwiegende Umstände, die im Interesse der Allgemeinheit oder eines größeren Teils davon vorliegen. Generell lässt Art 15 AZ-RL Abweichungen für günstigere Vorschriften zu, die allerdings den wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der AN weiterhin gewährleisten müssen.

In Einzelfällen kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 24 Stunden verkürzt werden, wenn im Gegenzug eine andere Ruhezeit entsprechend verlängert wird. Die Kollektivverträge des Arbeiter-Samariter-Bund Österreich, Johanniter Österreich und des Österreichischen Roten Kreuzes sehen eine Verkürzung der Wochenruhe gem § 4 ARG im Falle von sog Notfalleinsätzen, Großschadensereignissen udgl vor. Weiters legt der Kollektivvertrag der Johanniter Österreich eine Reduzierung der täglichen Ruhezeit auf acht Stunden für derartige Fälle fest.

Die vorliegende Master-Thesis behandelt berufliches Personal im Rettungsdienst. Davon ausgenommen sind somit Zivildienstleistende, Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahr, Notärzte sowie ehrenamtliches Personal, die allesamt wichtige Bausteine im Rettungsdienst darstellen. Die Betrachtung jenes Personenkreises, die nicht in dieser Arbeit behandelt wurden, könnten weitere Untersuchungsgegenstände in Hinblick auf arbeitszeitrechtliche Bestimmungen bilden. Auch Leitstellenmitarbeiter, die ebenfalls ein wichtiges Glied der Rettungskette sind, werden in dieser Master-Thesis ausgenommen. Ob und wie das Arbeitszeitrecht an ehrenamtlichen Mitgliedern anzuwenden ist, stellt eine weitere Forschungslücke dar.

Im Allgemeinen wurde mit dieser vorliegenden Master-Thesis der erste Denkanstoß für weitere Themenstellungen rund um „Die Arbeitszeit im Rettungsdienst“ durchgeführt.

10 Literaturverzeichnis

10.a Kommentare, Monografien und Sammelbände

- Arbeiterkammer Wien*, Die AK Novelle für das Sanitätergesetz (2025).
- Auer-Mayer* in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 5a (Stand 01.03.2019, rdb.at).
- Auer-Mayer* in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 9 (Stand 01.03.2019, rdb.at).
- Bartmann*, Rufbereitschaft vs Arbeitsbereitschaft, ZAS 2022, 239.
- Brameshuber*, Freiwilligenarbeit, Praktika und Volontariate: Verhältnis zur Normalarbeit, DRdA 2024, 507.
- Bremm*, Schichtarbeit und Arbeitsruhegesetz (ARG), DRdA 2020, 363.
- Brodil/ Gruber-Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen¹¹ (2022).
- Bundesministerium für Inneres*, Richtlinie für das Führen im Katastropheneinsatz (Stand: 26.05.2025).
- Eder*, Abweichende Ruhepausenregelungen für Teilzeitbeschäftigte im Kollektivvertrag Rotes Kreuz Kärnten, JAS 2021, 340.
- Felten* in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 7 Rz 5 (Stand 01.03.2019, rdb.at).
- Friedrich*, Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit- Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) und das Arbeitszeitgesetz (AZG) im Lichte der Rechtsprechung des EuGH, ASoK 2003, 237 (241).
- Friedrich*, Kollektivvertragsfähigkeit einer „unechten Berufsvereinigung“ und Satzung eines von diesem abgeschlossenen Kollektivvertrag, ASoK 2013, 454.
- Gallner* in *Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht⁴ (2024).
- Geisteiger/Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz⁷ Einleitung (Stand 01.03.2021, rdb.at).
- Gruber-Risak*, Freiwillig ohne Schutz? – Zur arbeitsrechtlichen Qualifikation der Freiwilligenarbeit in Österreich, DRdA 2021; 375.
- Gruber-Risak/ Ebner*, (Unions-)Rechtliche Anforderungen an eine Ruhepause, JAS 2022, 287.
- Halmich*, Recht für Sanitäter (2021).
- Halmich* in *Neumayr/Resch/Wallner*, GmundKomm2 (2022).
- Hausreither* in *Aigner/Kletecka/Kletecka-Pulker/Memmer*, ABGB-ON39 (Online-Kommentar).
- Heilegger* in *Gasteiger/Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz⁷ §20 AZG (Stand 01.03.2021, rdb.at).
- Illetschko*, Der Sanitäter in der Pandemiebekämpfung (2021).
- Klein* in *Cerny/Heilegger/Klein/Schwarz*, Arbeitszeitgesetz⁷ (2021).
- Klein* in *Gasteiger/Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz⁷ §§5 und 5a (2021).

Laimer/Wieser, Arbeitsrecht für HR und Personalwesen² (2024).

Lindmayr, Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit – gesonderte Bestrafung, ARD 2018, 6593/9.

Lindmayr, EuGH: Durchrechnung der Höchstarbeitszeit, RdW 2019, 221.

Lindmayr, Diskriminierende Pausenregelung im KV-Rotes Kreuz für Kärnten, ARD 6714, 8/2020.

Lutz/ Heilegger/ Dunst, ARG6 § 14 ARG (Stand 31.12.2021, rdb.at).

Mayr, Arbeitsrecht Art 6 Arbeitszeitgestaltungs-RL (Stand 01.02.2016, rdb.at).

Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes (2024).

Österreichisches Rotes Kreuz, Rahmensatzung (2025).

Pfeil, VwGH 02,12,1991, 91/19/0248, DRdA 1992, 31.

Pfeil in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 20 (Stand 01.03.2019, rdb.at).

Pfeil in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG⁴ § 23 (Stand 01.03.2019, rdb.at).

Pfeil in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 5a AZG (Stand 01.01.2018, rdb.at).

Pfeil in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 9 AZG (Stand 01.01.2018, rdb.at).

Pfeil in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 23 AZG (Stand 01.01.2018, rdb.at).

Pfeil in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 5a AZG (Stand 01.01.2018, rdb.at).

Rebhahn in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 1151 ABGB (Stand 01.01.2018, rdb.at).

Resch, Freiwilligkeit der Mitgliedschaft und Kollektivvertragsfähigkeit, RdW 2010, 290.

Risak, Geringere Entlohnung von Bereitschaftsdiensten rechtskonform, DRdA 2011, 357.

Risak, Rufbereitschaft, ZAS 2013, 339.

Risak, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit, ZAS 2013, 296.

Sabara, Hauptberufliche und ehrenamtliche Tätigkeit für denselben AG, RdW 2016, 342.

Schrank in *Schrank*, Arbeitszeit – Kommentar⁷.

Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht – Ruhepausen (95. Lfg 2025).

Statistik Austria, Teilzeitarbeit und Teilzeitquote, statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote (Stand 09.08.2025).

Thöny-Maier, Arbeitszeit – Höchstgrenzen (Stand 27.12.2024, lexis360.at).

Thöny-Maier, Überstunden und Ausmaß (Stand 28.12.2024, lexis360.at).

Warter, Zur Abgrenzung von Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft im Lichte der jüngsten EuGH-Judikatur, DRdA 2022, 473.

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

Windisch-Graetz, VwGH 30.9.1993, 92/18/0118, ZAS 1994, 14.

Wolf in Mazal/Gruber-Risak, Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar (44. Lfg 2024). 360.lexisnexis.at/d/fachbuch/arbeitszeit/h_80380_bwr_d_010_324cf7eb5c?searchid=20250731193523151&page=1&index=3&origin=rl&rlclick=title&originview=STM#minitoc1, Arbeitszeit (Stand: Jänner 2025, lexis360.at).

10.b Judikaturverzeichnis

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

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

EuGH C-397/01 bis C-403/01; *Pfeiffer u.a.*, ECLI:EU:C:2003:245.

EuGH C-397/02, *Pfeiffer*, ECLI:EU:C:2004:584.

EuGH C-14/04, *Dellas*, ECLI:EU:C:2005:728.

EuGH C-243/09, *Stadt Halle*, ECLI:EU:C:2010:609.

EuGH C-429/09, *Fuß*, ECLI:EU:C:2010:717.

EuGH C.243/09, *Fuß*, ECLI:EU:C:2010:609.

EuGH C-306/16, *Maio Marques da Rosa*, ECLI:EU:C:2017:844.

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

EuGH C-55/18, *CCOO*, ECLI:EU:C:2019:402.

EuGH C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*, ECLI:EU:C:2019:318.

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

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

EuGH C-107/19, *Dopravní podnik hl.m. Prahy*, ECLI:EU:C:2020:96.

OGH 21.06.1966, 4 Ob 37/66.
OGH 19.06.1991, 9 ObA 96/9.
OGH 18.03.1992, 9 ObA 53/92.
OGH 30.06.1994, ObA 225/94.
OGH 29.08.2002, 8 ObA 321/01s.
OGH 04.09.2002, 9 ObA 133/02b.
OGH 17.10.2002, 8 ObA 35/02h.
OGH 17.03.2004, 9 ObA 102/03w.
OGH 06.04.2005, 9 ObA 71/04p.
OGH 06.10.2005, 8 ObA 83/04w.
OGH 23.02.2006, 8 ObA 7/06x.
OGH 04.08.2009, 9 ObA 99/08m.
OGH 27.02.2012, 9 ObA 117/11p.
OGH 22.10.2012, 9 ObA 146/11b.
OGH 28.06.2016, 8 ObA 26/16f.
OGH, 25.01.2019, 8 ObA 61/18f.
OGH 25.05.2020, 9 ObA 121/19p.
VwGH 02.12.1991, 91/19/0248.
VwGH 30.09.1993, 92/18/0118.
VwGH, 28.10.1993, 91/19/0134.
VwGH 19.03.1996, 94/11/0078.
VwGH 01.05.1997, 94/11/0078.
VwGH 22.12.2009, 2007/05/0001.
VwGH 04.09.2013, 2011/08/0230.
VwGH 15.10.2015, 2013/11/0079.
VwGH 14.11.2018, Ra 2017/11/0263.
LVwG Tirol 17.07.2017, LVwG-2016/24/1538-5;
LVwG Tirol 16.07.2019, 2011/27/3170-50.
LVwG Vorarlberg 14.03.2024, LVwG-1-012/13.
BA 29.6.2000, 6 AZR 900/98, ARD 5155/9/2000.

10.c Sonstige Quellen

Gewerkschaft der Privatangestellten, Der lange Kampf um geregelte Arbeitszeiten, gpa.at/themen/arbeitszeit/der-lange-kampf-um-geregelte-arbeitszeiten (Stand: 21.05.2025).

Johanniter Österreich, Kollektivvertrag für AN:innen der Diakonie Österreich 2025, diakonie.at/file/download/65642/file/kv-diakonie-2025.pdf (Stand 21.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes 2024, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Allgemeiner_Teil2.0.pdf (Stand: 21.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Kärnten, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Kaernten.pdf, (Stand 28.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Niederösterreich, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Niederoesterreich.pdf (Stand 21.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Burgenland, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Burgenland.pdf (Stand: 28.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Oberösterreich, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Oberoesterreich.pdf (Stand: 28.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Salzburg, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Salzburg.pdf (Stand: 28.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Steiermark, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Stmk.pdf (Stand: 28.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Tirol, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Tirol.pdf (Stand: 28.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Vorarlberg, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Vorarlberg.pdf (Stand: 28.07.2025).

Österreichisches Rotes Kreuz, Anhang für das Bundesland Wien, roteskreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Vorschriften_und_Richtlinien/Kollektivvertrag_2024/Anhang_Wien.pdf (Stand: 28.07.2025).

Parlament Österreich, Bundesrat beschließt trotz massiven Protests den 12-Stunden-Arbeitstag, parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2018/pk0869#XXVI_A_00303, (Stand: 12.07.2018).

Parlament Österreich, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, parlament.gv.at/dokument/XXVI/BNR/67/fname_703134.pdf (Stand: 27.07.2025).

Stadt Wien, Ringtheaterbrand (2024), geschichtewiki.wien.gv.at/Ringtheaterbrand (Stand: 29.07.2025).

Vida, Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von AGInnen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS) mit allen Bundesländern im Anhang 2024, vida.at/content/dam/vida/downloads/kv-vertr%C3%A4ge/soziale-dienste/KV-Soziale-Dienste-BARS.pdf (Stand 21.07.2025).