

UNIVERSITÄTS- PERSONALRECHTLICHE GESPRÄCHE 2019



Der EuGH

- **zur verpflichtenden Kontrolle der Arbeitszeit**
- **zum Urlaubsanspruch**
- **zur Diskriminierung auf Grund der Religion**



JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christina Schnittler

AGENDA

- **EuGH 14.5.2019, C-55/18, *Deutsche Bank***
(Arbeitszeitaufzeichnungen)

- **EuGH 6.11.2018, C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft/Shimizu*,**
EuGH 6.11.2018, C-619/16, *Kreuziger* (Verfall von Urlaubsansprüchen),
ua (Wechsel Beschäftigungsausmaß)

- **EuGH 22.1.2019, C-193/17, *Cresco Investigation*** (Karfreitag)

EuGH zur verpflichtenden Kontrolle der Arbeitszeit

EuGH 14.5.2019, C-55/18, *Deutsche Bank*
(Arbeitszeitaufzeichnungen)



Quelle: <https://www.weka.at/arbeitsicherheit/News/Aktuelles-EuGH-Urteil-zu-Arbeitszeitaufzeichnungen>

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

■ *Spanische Gewerkschaft (CCOO) gegen Deutsche Bank in Spanien*

→ Erfassung der **täglichen Arbeitszeit** der Mitarbeiter

■ **Spanische Rechtslage:**

- Nur Überstunden** sind aufzuzeichnen
- Übermittlung an **Gewerkschaftsvertreter** zur Prüfung

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

■ Ansicht des EuGH:

„Verpflichtung des AG, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

■ Erforderlich für Ermittlung der ...

- ... **geleisteten Arbeitsstunden** und deren **Verteilung**
- ... **geleisteten Überstunden**
- ... Einhaltung der täglichen und wöchentlichen **Ruhezeiten**.

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

■ Unionsrechtliche Rechtsquellen:

- Art 31 Abs 2 GRC** (*Recht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten*)
- Arbeitszeit-RL 2003/88/EG** (Art 3, 5 und 6)

■ Überprüfungsmöglichkeit der unionsrechtlich verankerten Rechte



- **Rechtsschutzinteresse** des AN
- **Kontrollinteresse** von **Behörden/Gerichten**

■ Zu berücksichtigen: **AN** ist die **schwächere Partei**

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

■ EuGH geht über Wortlaut der Arbeitszeit-RL hinaus

□ Nicht geregelt: **Aufzeichnungspflicht** und **tägliche Arbeitszeit**

□ Geregelt:

Wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art 6) → im Durchschnitt pro 7-Tages-Zeitraum **48 Stunden** (inkl Überstunden)

Wöchentliche Ruhezeit (Art 5) → pro 7-Tages-Zeitraum **24 Stunden**

Tägliche Ruhezeit (Art 3) → pro 24-Stunden-Zeitraum Mindestruhezeit von **11 zusammenhängenden Stunden**



Aufzeichnung von **Dauer** und **Lage** der **täglichen Arbeitszeit** erforderlich

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

Ausgestaltung des Systems zur Arbeitszeitaufzeichnung?

*„Verpflichtung des AG, ein objektives, verlässliches und zugängliches **System** einzurichten, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“*

■ System:

- Elektronische Erfassung? Handschriftlich?
- Unternehmensgröße kann laut EuGH berücksichtigt werden

EUGH – ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN

Ausgestaltung des Systems zur Arbeitszeitaufzeichnung?

„Verpflichtung des AG, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

■ **Objektiv:**

- Von Dritten unabhängige Beurteilung
- Kontrollinteresse von Behörden und Belegschaftsvertretern

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

Ausgestaltung des Systems zur Arbeitszeitaufzeichnung?

*„Verpflichtung des AG, ein objektives, **verlässliches** und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“*

- **Verlässlich:** Schutz vor Verfälschungen

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

Ausgestaltung des Systems zur Arbeitszeitaufzeichnung?

„Verpflichtung des AG, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

- **Zugänglich:** Einsicht und Kontrolle

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

– AUSWIRKUNGEN ALLGEMEIN

- Umsetzung der Arbeitszeit-RL im **AZG** und **ARG**
- **Aufzeichnungspflicht: § 26 Abs 1 AZG**
 - Adressat: **AG** (§ 26 Abs 1 AZG)
 - **Übertragung auf AN** möglich (Vereinbarung)
- **Keine Form vorgesehen** → **Einschränkung** durch EuGH-Entscheidung
- **Nichteinhaltung** der Aufzeichnungspflicht oder **mangelhafte** Aufzeichnung
 - Verwaltungsstrafen (**AG**, vgl § 28 AZG)
 - **AN** ist **nicht** strafbar (aber: Entlassungsrisiko bei Pflichtverletzung)

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN

– AUSWIRKUNGEN ALLGEMEIN

■ Aus dem **AZG** **ausgenommen** zB (§ 1 Abs 2 Z 8 AZG):

- Leitende Angestellte** und
- sonstige AN,**

denen **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis** übertragen ist und deren **gesamte** Arbeitszeit **auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit**

- a) **nicht gemessen** oder im **Voraus festgelegt** wird, oder
- b) von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer **selbst festgelegt** werden kann (BGBl I 53/2018).

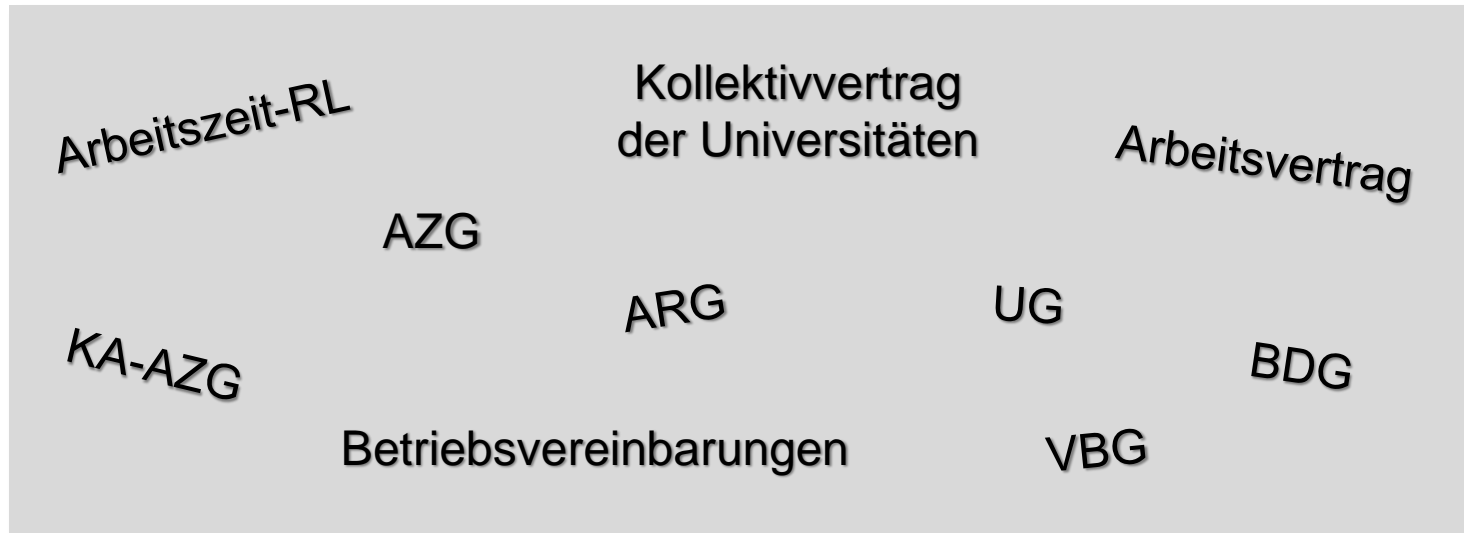
■ Ausnahme beruht auf **Art 17 der Arbeitszeit-RL**

EUGH – ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN – AUSWIRKUNGEN ALLGEMEIN

- **Saldenaufzeichnungen (§ 26 Abs 3 AZG):** zB Außendienstmitarbeiter, Home-Office
- **Regelungen noch unionsrechtskonform?**
- **„Art 17-Ausnahme“?**

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN – AUSWIRKUNGEN UNIVERSITÄTEN

■ Rechtsquellen zum Arbeitszeitrecht im universitären Bereich:



EUGH – ARBEITSZEITAUFGABEN – AUSWIRKUNGEN UNIVERSITÄTEN

Allgemeines Universitätspersonal
(§ 94 Abs 3 UG)

- **AZG** und **ARG** anzuwenden (§ 34 Abs 1 KV)
- **Aufzeichnungspflicht** nach **§ 26 AZG**
- **Ausnahme:** „[...] *leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.*“
(§ 34 Abs 9 KV = § 1 Abs 2 Z 8 AZG aF)
- **§ 34 Abs 7 KV:** **Pflicht** des **AN** zur **Aufzeichnung** der geleisteten Arbeitsstunden „*nach den Weisungen der Universität*“ (?)
→ System zur Aufzeichnung iSd EuGH-Entscheidung

EUGH – ARBEITSZEITAUFGABEN – AUSWIRKUNGEN UNIVERSITÄTEN

Wissenschaftliches/künstlerisches
Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 UG)

- **AZG** und **ARG** nicht anzuwenden (110 Abs 1 UG)
- Eigene Regelungen in § 110 Abs 2 – 11 UG
 - Im Wesentlichen Wiederholung der **Arbeitszeit-RL**
 - + tägliche Höchstarbeitszeit von 13 Stunden
 - Ausnahme für **leitende Angestellte**, denen **maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen** sind (§ 110 Abs 1 Z 2 UG = § 1 Abs 2 Z 8 AZG aF)




„Art 17-Ausnahme“

zB (Studien-)Dekan, (Rektor), Leiter von
Organisationseinheiten/Abteilungen/
Departments

EUGH – ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN – AUSWIRKUNGEN UNIVERSITÄTEN

Wissenschaftliches/künstlerisches
Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 UG)

- **Pflicht des AN** zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden „nach den Weisungen der Universität“ (§ 31 Abs 8 KV)
- **Universität** muss **System iSd EuGH-E** einrichten
 - **ABER**: wiederum Ausnahme für **leitende Angestellte** mit maßgeblichen Führungsaufgaben (§ 31 Abs 10 KV) = zB **Professoren**
 - Ausnahme auch für **sonstige AN**, die **Zeitautonomie** benötigen?



Freie Einteilung der täglichen Arbeitszeit
nur, wenn **keine BV** oder sonstige **wichtige dienstliche Gründe** (*Verfügbarkeit von Räumen, Curriculum etc*)

EUGH – ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN – AUSWIRKUNGEN UNIVERSITÄTEN

Beamte (BDG) und
Vertragsbedienstete (VBG)

■ **Tägliche Dienstzeit nach Dienstplan ist automationsunterstützt zu erfassen** (§ 48 Abs 1 BDG, § 20 Abs 1 VBG)

■ **Ausnahme für alle Universitätslehrer (!)**

- Universitätsprofessoren: § 169 Abs 1 Z 6 BDG/ § 49h Abs 5 VBG
- Universitäts-/Vertragsdozenten: § 173 Abs 1 Z 5 BDG/ § 55 Abs 4 VBG
- Universitätsassistenten: § 187 Abs 1 u 2 Z 4 BDG/ § 49o Abs 2 VBG
- (Vertrags-)Lehrer an Universitäten: § 200 Abs 1 Z 2 BDG/ § 50 Abs 3 VBG
- Staff Scientists § 49s Abs 2 Z 2 VBG

■ **„Art 17-Ausnahme“?**

EUGH – ARBEITSZEITAUFGZEICHNUNGEN – AUSWIRKUNGEN UNIVERSITÄTEN

Beamte (BDG) und
Vertragsbedienstete (VBG)

■ Universitätsprofessoren:

- Keine Höchstgrenzen der Dienstzeit
- Keine Mindestruhezeiten
- 40 h Wochendienstzeit (Durchrechnungszeitraum: Kalenderjahr)
- „**Art 17-Ausnahme**“ (Wertungen des UG; leitende Angestellte)

■ (Universitäts-)Assistenten:

- Grds wie Universitätsprofessoren; **Wochendienstzeit** ist aber im Voraus einzuteilen
- „**Art 17-Ausnahme**“?



■ = sonstige Universitätslehrer & Vertragsbedienstete

EUGH – ARBEITSZEITAUFGABEN – AUSWIRKUNGEN UNIVERSITÄTEN

- **Anpassung der Ausnahme der Arbeitszeiterfassung im BDG und VBG aller Universitätslehrer**
- **Klarere Formulierung des KV** (*„nach den Weisungen der Universität“*)
 - insb für das wissenschaftliche Personal

EuGH zum Urlaubsanspruch

(Verfall, Vollzeit/Teilzeit)



Quelle: <https://www.computerbild.de/artikel/cb-Tipps-Internet-Urlaubsanspruch-Fuenf-Dinge-die-Arbeitnehmer-unbedingt-wissen-sollten-18233307.html>

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - UNIONSRECHT

■ Art 7 Arbeitszeit-RL (2003/88/EG)

- Abs 1: **Jährlicher bezahlter** Mindesturlaub von **4 Wochen** unter Entgeltfortzahlung
- Abs 2: Ersatz durch **finanzielle Vergütung** nur bei **Beendigung** des AV

■ Art 31 Abs 2 GRC → bezahlter Jahresurlaub

EuGH 6.11.2018,
C-619/16, *Kreuziger*;
C-684/16, *Max-Planck/Shimizu*

(Urlaubsanspruch – Verfall)

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VERFALL

■ C-619/16, *Kreuziger*:


- Öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis
- VO über Erholungsurlaub → Verfall von Urlaubsansprüchen, die **nicht innerhalb von 12 Monaten** nach Ende des Urlaubsjahres konsumiert werden
- Bis Ende des AV wurde **kein Urlaub konsumiert; finanzielle Abgeltung** beantragt
- Keine finanzielle Abgeltung in der VO vorgesehen

■ C-684/16, *Max-Planck/Shimizu*:

- Deutsches Bundesurlaubsgesetz** (Verfallsbestimmungen)
- Schreiben des AG, Urlaub **vor Ende des AV** zu konsumieren
- 2 Tage** wurden konsumiert
- Für **51 Tage Resturlaub** wurde **finanzielle Vergütung** gefordert
- BAG**: Verfall, da AN **in der Lage** war, seinen Urlaub zu konsumieren

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VERFALL

■ Ansicht des EuGH:

- **Finanzielle Vergütung: Art der Beendigung des AV irrelevant;**
aber: muss **nicht völlig unabhängig von den Umständen** erhalten bleiben
 - **Nationale Regelung** steht Art 7 Arbeitszeit-RL aber **entgegen**, wenn ...
... **keine finanzielle Vergütung** gebührt,
... **obwohl** Inanspruchnahme des Urlaubs **nicht möglich** war
(zB Krankheit; Rs *Schultz-Hoff*; *Maschek*; *King* etc).
 - **AG** muss **dafür Sorge tragen**, dass dem AN die Inanspruchnahme des
Urlaubs **tatsächlich möglich war**
- 
- Denn: **AN = schwächere Partei** (könnte vor Geltendmachung zurückschrecken)

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VERFALL

*„Der AG ist dazu **verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz** dafür zu sorgen, dass der AN **tatsächlich** in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen,*

*indem er ihn – **erforderlichenfalls förmlich** – auffordert, dies zu tun, **und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll,***

klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes **verfallen** wird.“

- **Beweislast = AG**
- **Anhäufung** von Urlaub zur Erhöhung der **finanziellen Vergütung** → **nicht** mit Art 7 Arbeitszeit-RL **vereinbar**

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VERFALL

*„Der AG ist dazu verpflichtet, **konkret** und in **völliger Transparenz** dafür zu sorgen, dass der AN tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen,*

*indem er ihn – **erforderlichenfalls förmlich** – auffordert, dies zu tun, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll,*

***klar** und **rechtzeitig** mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes verfallen wird.“*

- **Verfall von Naturalurlaub/finanzieller Vergütung** am Ende des AV **nur**, wenn ...
 - ... **Aufforderung** und **Mitteilung** (im obigen Sinne) durch den AG und
 - ... der AN **tatsächlich in der Lage** war, den Urlaub **zu verbrauchen**.

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VERFALL

■ Direkte Berufung auf Arbeitszeit-RL?

- Rs *Kreuziger* (AG war Land Berlin als Hoheitsträger):** direkte Berufung möglich
- Rs *Shimizu* (privater AG – *Max-Planck-Gesellschaft*):** **keine** direkte Berufung möglich



**Horizontalwirkung:
Art 31 Abs 2 GRC**

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VERFALL

Allgemeines und
wissenschaftliches/künstlerisches
Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 UG)

■ **UrlG** (= § 19 Uni-KV)

- § 2 UrlG: **jährlich 30 Werktage (5 Wochen) Urlaub** (bzw 36 Werktage/ 6 Wochen nach Vollendung des 25. DJ)
- Erste 6 Monate des ersten Arbeitsjahres: **aliquoter Anspruch**
- Ab Beginn des 2. Arbeitsjahres in **voller Höhe**
- § 19 Abs 1 Uni-KV: **Urlaubsjahr = Kalenderjahr**

■ **Verjährung des Urlaubsanspruchs**

- Nach Ablauf von **2 Jahren ab Ende des Urlaubsjahres** in dem der **Urlaub entstanden** ist (§ 4 Abs 5 UrlG)

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VERFALL

Allgemeines und
wissenschaftliches/künstlerisches
Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 UG)

Beendigung des AV: Ersatzleistung für ...

- ... nicht verbrauchten Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, in dem das AV beendet wurde (§ 10 Abs 1 UrlG)
 - Aliquot**; abzüglich bereits verbrauchten Urlaubs
 - Keine Ersatzleistung: unberechtigter vorzeitiger Austritt des AN** (§ 10 Abs 2 UrlG) → **unionsrechtskonform?**
- ... nicht verbrauchten Urlaub aus vergangenen Urlaubsjahren (§ 10 Abs 3 UrlG)
 - Wenn Urlaubsanspruch **noch nicht verjährt** ist (§ 4 Abs 5 UrlG)
 - **Aufforderung** bzw **Mitteilung** iSd **EuGH-Entscheidung** vor der Verjährung?

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VERFALL

Allgemeines und
wissenschaftliches/künstlerisches
Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 UG)

■ Verjährung der Urlaubersatzleistung

- Allgemeine Verjährungsfrist** (§ 1486 Z 5 ABGB): **3 Jahre ab Fälligkeit**
(= Zeitpunkt der Beendigung des AV)
- Verkürzung** durch **KV**, (ermächtigte) **BV** oder **AV** möglich (OGH: 3 bis 4
Monate noch zulässig)
- § 64 Abs 2 und 3 Uni-KV** = „doppelte Frist“:

Frist außergerichtliche Geltendmachung	Reaktion der Universität	Frist gerichtliche Geltendmachung	Verfallsfrist maximal
6 Monate	negativ	3 Monate	9 Monate
	keine	6 Monate	12 Monate

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VERFALL

Beamte (BDG) und
Vertragsbedienstete (VBG)

■ BDG

- § 65 BDG: **200 Stunden** Urlaub im Kalenderjahr
- Urlaubsjahr = **Kalenderjahr** (§ 64 BDG)
- Abweichungen für **Universitätslehrer** (iSd § 154 BDG):
 - **Universitätsprofessoren**: 240 Stunden (§ 167 BDG)
 - **Universitätsdozenten**: 240 Stunden (§ 172c BDG)
 - **Universitätsassistenten**: 200 Stunden (§ 65 BDG)

■ Verfall des Urlaubsanspruchs (§ 69 BDG):

- Wenn kein Verbrauch bis zum **31.12.** des dem **Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres**
- Unmöglichkeit des Verbrauchs** aus dienstlichen Gründen/Krankheit/ Beschäftigungsverbot (MSchG) → Verfall mit **Ablauf des folgenden Jahres**

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VERFALL

Beamte (BDG) und
Vertragsbedienstete (VBG)

- **Urlaubersatzleistung (§ 13e GehG):**
 - Für **jedes Kalenderjahr** mit noch nicht verbrauchtem/verfallenem Urlaub **gesondert** zu bemessen (§ 13e **Abs 3** GehG)
 - **Laufendes Urlaubsjahr**: aliquot abzüglich des verbrauchten Urlaubs (§ 13e **Abs 4** GehG)
 - **Keine Ersatzleistung**, wenn Beamter Unterbleiben des Verbrauchs **zu vertreten** hat (§ 13e **Abs 2** GehG)

- **Verjährung der Urlaubersatzleistung: 3 Jahre** (§ 13b GehG)

- **VBG (§§ 27 ff VBG) → wie BDG**

EuGH 22.4.2010, C-486/08,

*Zentralbetriebsrat der Landes-
krankenhäuser Tirols*

EuGH 13.6.2013, C-415/12, *Brandes*

EuGH 11.11.2015, C-219/14, *Greenfield*

(Urlaubsanspruch – Vollzeit/Teilzeit)

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

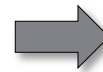
■ EuGH und OGH: abweichende Berechnungsmethoden

■ Vorgehensweise OGH (UrlG):

- „Kalendarischer Urlaubsbegriff“
- Berechnung nach **Werktagen** (§ 2 Abs 2 UrlG)
- 30 Werktage = 5 Wochen Urlaub pro Jahr** (bzw 36 Werktage/6 Wochen)
- Nicht an bestimmtes Ausmaß an „Freistellungsstunden“ geknüpft
- Verbrauch am **Stück**; **tageweise** möglich → Umrechnung auf **Arbeitstage**:

→ bei 5-Tage-Woche: **25 Arbeitstage**

→ bei 3-Tage-Woche: **15 Arbeitstage**



5 Wochen Urlaub

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

OGH bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung:

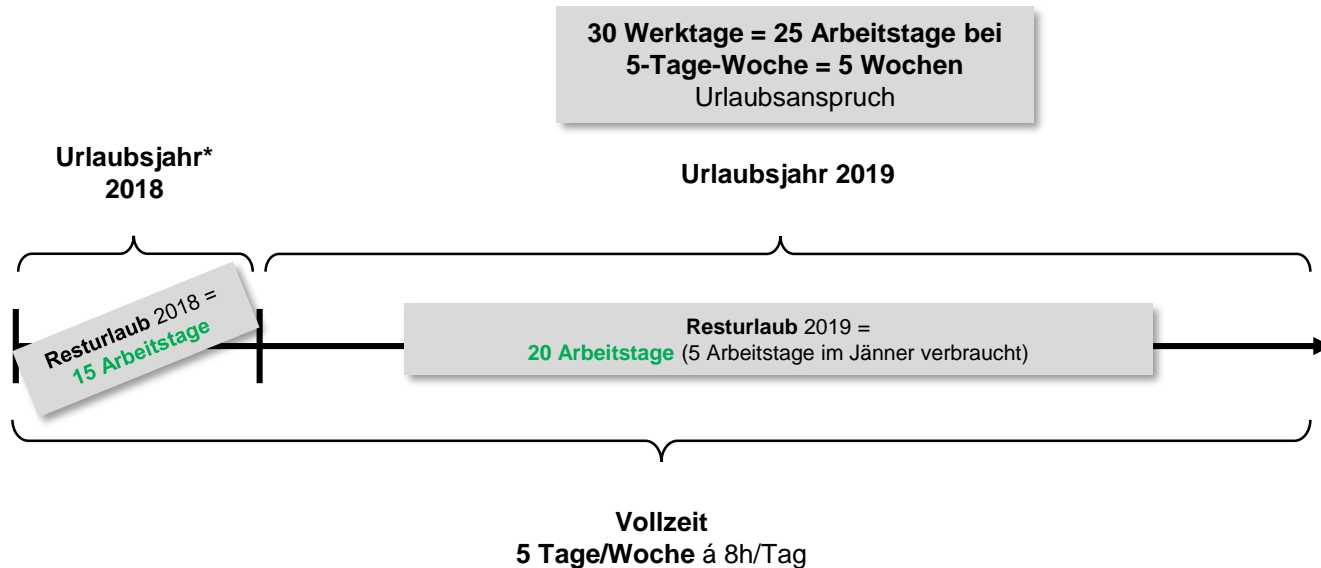
■ Umrechnung ...

... noch **nicht verbrauchten** und **nicht verjährten Resturlaubs** aus **Vollzeitphase** (laufendes & vergangenes Urlaubsjahr)

... auf **reduziertes Beschäftigungsausmaß.**

■ Anzahl der Urlaubswochen bleibt gleich

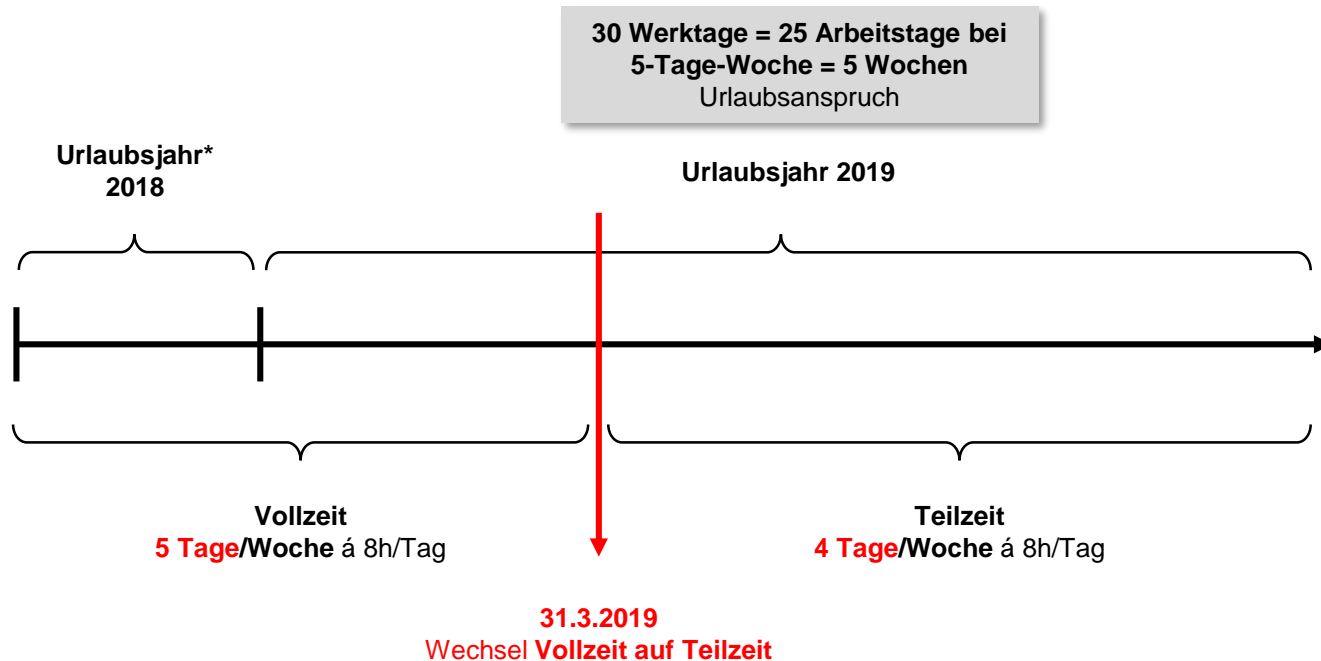
EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT



Gesamtanspruch: 35 Arbeitstage → bei einer 5-Tage-Woche = **7 Wochen Urlaub**

* Urlaubsjahr = Kalenderjahr

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT



Umrechnung der 35 Urlaubstage auf die Teilzeitbeschäftigung $(35/5*4) = 28$ Arbeitstage = **7 Wochen Urlaub**

* Urlaubsjahr = Kalenderjahr

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

Problematik:

- **Arbeitsfreie Tage** zählen zur **Urlaubswoche**
- **(Geringere) Höhe des Urlaubsentgelts** (§ 6 UrlG)
- **Urlaubersatzleistung** → **Entgelt im Zeitpunkt der Beendigung**
(= Teilzeitphase; auch wenn in Vollzeitphase entstanden ist)

OGH bei Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung:

- **Gleiche Vorgehensweise:** dh Umrechnung auf Vollzeitphase

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

EUGH-Entscheidungen:

■ 22.4.2010, C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*

■ 13.6.2013, C-415/12, *Brandes*

■ 11.11.2015, C-219/14, *Greenfield*

Wechsel: Vollzeit- auf
Teilzeitbeschäftigung

Wechsel: Teilzeit- auf
Vollzeitbeschäftigung

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

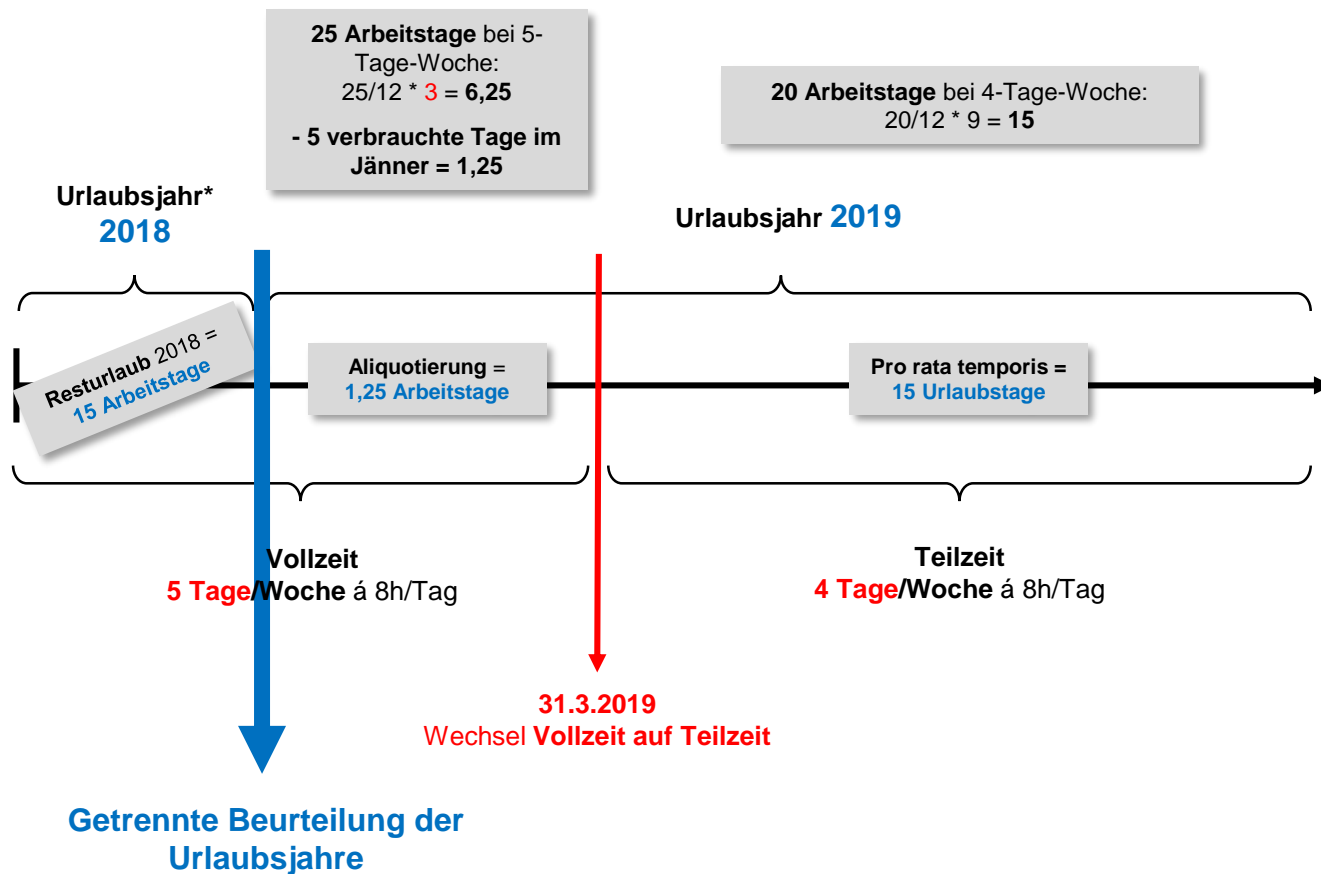
Wechsel **Vollzeit-** auf **Teilzeitbeschäftigung**:

- Resturlaub darf nach Änderung des Beschäftigungsausmaßes **nicht aliquot gemindert** werden



- Denn: er ist in der **Vollzeitphase entstanden**
- Verbrauch **nicht** zu geringerem Entgelt
- Aber: „**pro-rata-temporis-Grundsatz**“ im laufenden Urlaubsjahr

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT



* Urlaubsjahr = Kalenderjahr

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

Höhe des ...

■ ... **Urlaubsentgelts** und der

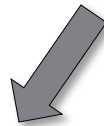
■ ... **Urlaubersatzleistung**

... je nachdem, wann Urlaub **entstanden ist** (Vollzeit- oder Teilzeitphase).

■ **Gilt auch** bei Wechsel von **Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung**
(*Greenfield*)

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

Umrechnungsverbot nur, wenn **Urlaubsverbrauch** in
Vollzeitphase nicht möglich war



- Krankheit, Mutterschutz etc
- ***Aufforderung durch AG zum **Urlaubsverbrauch vor Änderung des Beschäftigungsmaßes** (EuGH, C-619/16, Kreuziger und C-684/16, Max-Planck/Shimizu)?***

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

- OGH hält bislang am „**kalendarischen Urlaubsbegriff**“ fest
 - „Keine unionsrechtskonforme Auslegung möglich“
 - „**Arbeitszeit-RL** nicht unmittelbar anwendbar“



Art 31 Abs 2 GRC
Horizontalwirkung
(EuGH 6.11.2018, C-684/16, *Max-Planck/Shimizu*)

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VOLLZEIT/TEILZEIT

Allgemeines und wissenschaftliches
Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 und 3 UG)

Uni-KV:

- Berechnung des Urlaubs nach **tatsächlichen Arbeitstagen** (§ 19 Abs 3 KV)
- 5-Tage-Woche → **25 Arbeitstage** pro Jahr Urlaub
- Umstellung auf **Stunden** möglich; tageweiser Verbrauch (§ 19 Abs 5 KV)
- **Änderung des Beschäftigungsausmaßes** (§ 19 Abs 4 KV):

*„Bei einer **Änderung des Beschäftigungsausmaßes** ist der Anspruch auf noch nicht verbrauchten **Urlaub des laufenden Kalenderjahres** und das dafür gebührende **Urlaubsentgelt** derart **anzupassen**, dass dieser **um denselben Faktor vervielfacht** wird, um den sich das Beschäftigungsausmaß ändert.*

***Nicht verfallene** Urlaubsansprüche aus **vorangegangenen Kalenderjahren** bleiben davon **unberührt**.“*

- **Urlaubersatzleistung: § 10 UrlG**

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH – VOLLZEIT/TEILZEIT

Vertragsbedienstete (VBG)

- Urlaubsberechnung nach **Stunden**; tageweiser Verbrauch (§ 27a Abs 1 und 5 VBG)

- **Änderung des Beschäftigungsausmaßes:**
 - § 27c Abs 2 VBG
 - Anpassung an **Rs Zentralbetriebsrat**
 - Laufendes** Urlaubsjahr: pro rata temporis
 - Vergangene** Urlaubsjahre: Urlaub bleibt unverändert erhalten

- **Urlaubersatzleistung:** § 28b Abs 1 und 5 VBG (= § 10 UrlG)

EUGH ZUM URLAUBSANSPRUCH - VOLLZEIT/TEILZEIT

Beamte (BDG)

- Berechnung des Urlaubs nach **Stunden**; tageweiser Verbrauch (§ 65 Abs 1 und 5 BDG)
- Zum Teil **Abweichungen für Universitätslehrer**
 - **Universitätsprofessoren** → § 66 Abs 1 und 2 BDG (= „Änderung des Urlaubsausmaßes“) kommen **nicht** zur Anwendung (§ 169 Abs 1 Z 9 BDG)
 - **Universitätsdozenten** (wie Universitätsprofessoren; § 173 Abs 1 Z 8 BDG)
 - **Universitätsassistenten** (§§ 64 ff BDG)
- **Urlaubersatzleistung: § 13e GehG**

EuGH zur Diskriminierung auf Grund der Religion

(Karfreitag, religiöse Pflichten, UniKV)



Quelle: <https://www.diepresse.com/5032178/gericht-sieht-karfreitag-als-feiertag-fur-alle>

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

– VORBEMERKUNGEN

- **Österreich: 13 gesetzliche Feiertage** (§ 7 Abs 2 ARG und FeiertagsruheG 1957)
- **§ 7 Abs 3 ARG: Karfreitag als Feiertag:**
„Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche [...].“
- **OGH 24.3.2017, 9 ObA 15/16v → Vorabentscheidungsersuchen**

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

– VORBEMERKUNGEN

■ Ununterbrochene **Ruhezeit** von 24 Stunden (§ 7 Abs 1 ARG)

■ **Beschäftigung am Feiertag:**

§§ 10 ff ARG

UG: wissenschaftliches Personal

→ betriebliche Erfordernisse (§ 110 Abs 7a UG); zB kontinuierliche experimentelle Arbeiten

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

– VORBEMERKUNGEN

Entgelt für Feiertage (§ 9 ARG):

■ Keine Arbeit am Feiertag: § 9 Abs 1 und 2 ARG

- Feiertagsentgelt (fiktives Ausfallsprinzip)

■ Arbeit am Feiertag: § 9 Abs 5 ARG

- Feiertagsentgelt (Abs 1) +
- Feiertagsarbeitsentgelt

■ Zum Teil Zuschläge in KV

- § 55 Abs 1 Uni-KV: Allgemeines** Universitätspersonal (für **Überstunden** am Feiertag)

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Ansicht des EuGH:

- **Unmittelbare Diskriminierung auf Grund der Religion** (Art 21 GRC, Art 1 und 2 Abs 2 lit a RL 2000/78)
- Unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Situationen
- **Keine** sachliche Rechtfertigung:
 - Formale Religionszugehörigkeit** (Kirchen nach § 7 Abs 3 ARG)
 - Schutz der Religionsfreiheit über **Fürsorgepflicht** des AG möglich
- Bis zur Änderung der unionsrechtswidrigen nationalen Regelung:
„**Karfreitag für alle**“ (AN muss aber an AG herantreten)

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

– PERSÖNLICHER FEIERTAG, ARG

■ § 7a Abs 1 ARG:

- Unabhängig von Konfession**
- Beliebiger Tag** aus dem **bestehenden Urlaubskontingent**
- Recht auf einseitige Festlegung** eines Tages
- Schriftliche Bekanntgabe** (spätestens) **3 Monate im Vorhinein**
- Urlaubsentgelt** (§ 6 UrlG; fiktives Ausfallsprinzip)

■ § 7a Abs 2 ARG:

- Ersuchen des AG**, am **persönlichen Feiertag zu arbeiten**
- Wahl des AN**, ob er dem Ersuchen Folge leistet oder nicht
- Wenn ja: „**doppeltes Entgelt**“ (§ 6 UrlG + für geleistete Arbeit gebührendes Entgelt)
- Recht auf einseitige Festlegung ist konsumiert – Urlaubstag nicht!**

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

– PERSÖNLICHER FEIERTAG, ARG

- Rücktritt vom persönlichen Feiertag aus wichtigem Grund
- Unterbrechung bei Krankheit



§ 5 Abs 1 UrlG:

Auf **Werktage** fallende Krankheitstage werden **nicht auf Urlaubsausmaß angerechnet**, wenn **Erkrankung länger als 3 Kalendertage** dauert.

EuGH*:

Unterbrechung des Urlaubs **ab erstem Krankheitstag**
(Art 31 Abs 2 GRC; Art 7 der 2003/88/EG)

* Vgl EuGH 21.6.2012, C-78/11, *ANGED*; 10.9.2009, C-277/08, *Vicente Pereda*.

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

– PERSÖNLICHER FEIERTAG, ARG

Auswirkungen auf KV:

- § 33a Abs 28 ARG: „Normen der kollektiven Rechtsgestaltung“ (auch BV?)
 - unwirksam und künftig unzulässig,
 - wenn Sonderregelungen zum Karfreitag nur für die in § 7 Abs 3 ARG aF vorgesehenen Konfessionen

- Eingriff in ...
 - ... **Branchen**kollektivverträge,
 - ... **Generalkollektiv**verträge.

 - Regelung zum **Versöhnungstag** (Jom Kippur)?

VfGH: Individualantrag auf Gesetzesprüfung

(in § 7 Abs 3 aF genannte Kirchen)

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Anspruch auf Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten (§ 8 ARG)

■ § 8 Abs 1 ARG:

- zur Erfüllung **notwendige Freizeit**
- auf **Verlangen**
- wenn nicht **außerhalb der Arbeitszeit** erfüllbar
- mit den **Betriebserfordernissen** vereinbar

■ § 8 Abs 2 ARG: Geltendmachung bei...

- ... Vereinbarung der Feiertagsarbeit
- ... spätestens 2 Tage vorher
- ... bei späterer Vereinbarung sofort

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Dienstverhinderungsgrund (§ 8 Abs 3 AngG, § 1154b Abs 5 ABGB)

- **Nicht vorhersehbare** Ausnahmesituation
- **Verhältnismäßig kurze Zeit**
- **Ganzer Tag möglich** (zB am Karfreitag)?

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Beamte (BDG)

- Dienstrechts-Novelle 2019

- „Persönlicher Feiertag“: § 68 BDG
 - Abs 3:
 - einseitiger Antritt = § 7a Abs 1 ARG
 - aber: keine Schriftlichkeit für Bekanntgabe

 - Abs 4:
 - **Heranziehung** durch Dienstbehörde bei **öffentlichem Interesse** oder in **gewissen Dienstbereichen**
 - **Recht auf einseitige Festlegung ist konsumiert – Urlaubstag nicht!**

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Beamte (BDG)

■ Beschäftigung am persönlichen Feiertag

- Allgemeine Regelung:** § 17 Abs 1 S 2 GehG → Sonn- und Feiertagsvergütung (Grundvergütung + Zuschlag iHv 100 %)
- Universitätslehrer** (§ 154 BDG) → **Dienstzulage (Forschungszulage)** gem § 49a GehG → alle zeitlichen und mengenmäßigen Mehrleistungen abgegolten

■ Sonderurlaub (§ 74 BDG)

- Wichtige persönliche/familiäre Gründe
- Dauer = für den Anlass **angemessenes Ausmaß**
- Antrag** (Ermessen der Dienstbehörde)
- Keine zwingenden dienstlichen Gründe

■ Abwesenheit vom Dienst (§ 51 BDG)

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Vertragsbedienstete (VBG)

■ „Persönlicher Feiertag“: § 27e Abs 3 und 4 VBG

- Gleiche Ausgestaltung wie § 68 Abs 3 und 4 BDG
- Beschäftigung am persönlichen Feiertag:**

Universitätslehrer:

- **Forschungszulage:** Vertragsassistenten (§ 54a VBG), Vertragsprofessoren und -dozenten (§ 56a VBG)
- **All-In-Gehalt:** Professoren (§ 49j Abs 6 VBG), Staff Scientists (§ 49v Abs 3 VBG)

■ Sonderurlaub (§ 29a VBG)

■ Dienstverhinderung (§ 7 VBG)

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Allgemeines und wissenschaftliches
Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 und 3 UG)

■ Allgemeines Personal → § 7a ARG

■ Wissenschaftliches Personal:

- Verweis in § 110 Abs 7a UG auf § 7 Abs 2 und **Abs 3 ARG**
- Keine Regelung zum persönlichen Feiertag**
- § 8 ARG nicht** anzuwenden (schon § 8 Abs 3 AngG)
- Kein besonderes Entgelt** bei Beschäftigung am Feiertag

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Kollektivvertrag für die Universitäten → § 16 Abs 7:

„AN, die einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft angehören, erhalten zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen (§ 7 Abs 2 ARG) für die gemäß ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage die unbedingt erforderliche freie Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes im Höchstausmaß von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Diese Feiertage sind vom AN unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages bekannt zu geben; eine spätere Änderung ist nur aus wichtigem Grund möglich.“

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Kollektivvertrag für die Universitäten → § 16 Abs 7:

*„AN, die einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft angehören, erhalten **zusätzlich** zu den gesetzlichen Feiertagen (§ 7 Abs 2 ARG) für die gemäß **ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage die unbedingt erforderliche freie Zeit** unter Fortzahlung des Entgeltes im Höchstmaß von **zwei Arbeitstagen** pro Kalenderjahr [...]“.*

■ Spannungsverhältnis:

„religiöse Pflichterfüllung“ – höchstens 2 Feiertage

■ **Zusätzlich** zwei weitere Feiertage zu jenen nach § 7 Abs 2 ARG?

■ Frei wählbare „Feiertage“; nicht aber die Arbeitstage (müssen religiöser Pflichterfüllung entsprechen)

EUGH ZUR DISKRIMINIERUNG AUF GRUND DER RELIGION

Kollektivvertrag für die Universitäten → § 16 Abs 7:

*„AN, die einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft angehören, erhalten **zusätzlich** zu den gesetzlichen Feiertagen (§ 7 Abs 2 ARG) für die gemäß **ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage die unbedingt erforderliche freie Zeit** unter Fortzahlung des Entgeltes im Höchstmaß von **zwei Arbeitstagen** pro Kalenderjahr [...]“.*

■ Unionsrechtswidrige Auslegung:

- Anknüpfung an die Religion (staatlich anerkannte Religionsgemeinschaften)

■ Mögliche Auslegung:

- Zeiträume der konkreten religiösen Verpflichtung (max 2 Tage)
- Nachweis der Existenz der religiösen Verpflichtung
- Dennoch: nur staatlich anerkannte Religionsgemeinschaften...

DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT

