BESCHLUSS DES GERICHTSHOFES (Sechste Kammer)
3. Juli 2001 *

In der Rechtssache C-241/99

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanien) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Confederación Intersindical Galega (CIG)

gegen

Servicio Galego de Saúde (Sergas)

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Richtlinien 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183, S. 1) und 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18)

erlässt

* Verfahrenssprache: Spanisch.

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. Gulmann, der Richter V. Skouris und R. Schintgen, der Richterin N. Colneric sowie des Richters J. N. Cunha Rodrigues (Berichterstatter),

Generalanwalt: A. Tizzano
Kanzler: R. Grass

nach Unterrichtung des vorlegenden Gerichts davon, dass der Gerichtshof beabsichtigt, gemäß Artikel 104 § 3 seiner Verfahrensordnung durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden,

nachdem den Beteiligten gemäß Artikel 20 der EG-Satzung des Gerichtshofes Gelegenheit zur Äußerung hierzu gegeben worden ist,

nach Anhörung des Generalanwalts,

folgenden

Beschluss

1 Das Tribunal Superior de Justicia de Galicia hat mit Beschluss vom 14. Juni 1999, beim Gerichtshof eingegangen am 25. Juni 1999, gemäß Artikel 234 EG drei Fragen zur Auslegung der Richtlinien 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des

Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183, S. 1, im Folgenden: Grundrichtlinie) und 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen der Confederación Intersindical Galega (im Folgenden: CIG) und dem Servicio Galego de Saúde (im Folgenden: Sergas) über die Arbeitszeiten des Personals der Einrichtungen der notärztlichen Versorgung außerhalb von Krankenhäusern im Gebiet der Autonomen Gemeinschaft Galizien.

Der rechtliche Rahmen

Gemeinschaftsrecht

Die Grundrichtlinie

3 Die Grundrichtlinie ist die einschlägige Rahmenrichtlinie. Sie enthält die allgemeinen Grundsätze, die später in einer Reihe von Einzelrichtlinien, darunter die Richtlinie 93/104, näher ausgeführt wurden.

4 Artikel 2 der Grundrichtlinie definiert deren Anwendungsbereich folgendermaßen:

„(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.).

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen.

In diesen Fällen ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Ziele dieser Richtlinie eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist."

Die Richtlinie 93/104

5 Die Richtlinie 93/104 dient der Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Sie wurde auf der Grundlage des Artikels 118a EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) erlassen.

6 Die ersten beiden Artikel der Richtlinie 93/104 definieren deren Gegenstand und Anwendungsbereich sowie die Tragweite und die Bedeutung der verwendeten Begriffe.

7 Artikel 1 — Gegenstand und Anwendungsbereich — der Richtlinie lautet:

„(1)Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen, und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

(3) Diese Richtline findet unbeschadet des Artikels 17 Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG, mit Ausnahme des Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehrs, der Binnenschifffahrt, der Seefischerei, anderer Tätigkeiten auf See sowie der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung.

(4) Die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG finden unbeschadet strengerer und/oder spezifischer Vorschriften in der vorliegenden Richtlinie auf die in Absatz 2 genannten Bereiche voll Anwendung."

8 Artikel 2 — Begriffsbestimmungen — der Richtlinie sieht vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

1. *Arbeitszeit*: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

2. *Ruhezeit*: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;

..."

9 Die Richtlinie 93/104 enthält eine Reihe von Vorschriften über die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, den Jahresurlaub sowie die Dauer und die Bedingungen der Nachtarbeit.

10 Zur täglichen Ruhezeit sieht Artikel 3 der Richtlinie 93/104 vor:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird."

11 Zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit bestimmt Artikel 6 der Richtlinie 93/104:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

1. die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;

2. die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet."

12 Zur Dauer der Nachtarbeit bestimmt Artikel 8 der Richtlinie 93/104:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

1. die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreitet.

..."

13 Artikel 16 der Richtlinie 93/104 legt die Bezugszeiträume fest, die bei der Anwendung der in den Randnummern 6 bis 9 dieses Beschlusses zitierten Vorschriften zu berücksichtigen sind. Er lautet wie folgt:

„Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

1. für Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum von bis zu 14 Tagen;

2. für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum von bis zu vier Monaten;

Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral;

3. für Artikel 8 (Dauer der Nachtarbeit) einen Bezugszeitraum, der nach Anhörung der Sozialpartner oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene festgelegt wird.

Fällt die aufgrund von Artikel 5 verlangte wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden in den Bezugszeitraum, so bleibt sie bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt."

14 Die Richtlinie 93/104 sieht aufgrund der Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten unter bestimmten Bedingungen eine Reihe von Abweichungen von den Grundregeln vor. Hierzu bestimmt Artikel 17:

„...

(2) Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten, kann im Wege von Rechts- und

Verwaltungsvorschriften oder im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern abgewichen werden:

2.1. von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16:

a) bei Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers oder durch eine Entfernung zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind;

b) für den Wach- und Schließdienst sowie die Dienstbereitschaft, die durch die Notwendigkeit gekennzeichnet sind, den Schutz von Sachen und Personen zu gewährleisten, und zwar insbesondere in Bezug auf Wachpersonal oder Hausmeister oder Wach- und Schließunternehmen;

c) bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei

i) Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen, Heimen sowie Gefängnissen;

...

(4) Die in Absatz 2 Nummern 2.1 und 2.2 und in Absatz 3 vorgesehene Möglichkeit der Abweichung von Artikel 16 Nummer 2 darf nicht die Festlegung eines Bezugszeitraums zur Folge haben, der länger ist als sechs Monate.

Den Mitgliedstaaten ist es jedoch mit der Maßgabe, dass sie dabei die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer wahren, freigestellt zuzulassen, dass in den Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen längere Bezugszeiträume festgelegt werden, die auf keinen Fall zwölf Monate überschreiten dürfen.

...“

15 Artikel 18 der Richtlinie 93/104 bestimmt:

„(1)a) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens am 23. November 1996 nachzukommen, oder sie vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die von der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

b) i) Es ist einem Mitgliedstaat jedoch freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

— kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Nummer 2 genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn, der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;

— keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten;

..."

Das spanische Recht

16 Das Dekret Nr. 172/95 der Xunta de Galicia vom 18. Mai 1995 (Diario Oficial von Galizien Nr. 121 vom 26. Juni 1995), das am Tag nach seiner Veröffentlichung in Kraft trat, setzt den Plan für die notärztliche Versorgung der Autonomen Gemeinschaft Galizien fest. Artikel 1 Absatz 1 des Dekrets sieht vor:

„In Galizien wird die notärztliche Versorgung im Rahmen der Grundversorgung von den Zentren der Dauerbereitschaft (Puntos de atención continuada, im Folgenden: PAC) erbracht."

17 Artikel 4 des Dekrets Nr. 172/95 bestimmt:

„Dienstzeiten.

(1) Die Öffnungs- und Dienstzeiten der PAC sind von 15.00 Uhr bis 8.00 Uhr des folgenden Tages an Werktagen unbeschadet der für Samstage geltenden Bereitschaftsregelung und der 24-Stunden-Regelung für Sonn- und Feiertage.

(2) Der Bereitschaftsdienst ist in persönlicher Anwesenheit abzuleisten.

..."

18 Artikel 5 Absatz 3 dieses Dekrets bestimmt:

„Ist die Errichtung eines PAC beschlossen worden, verrichten alle Angehörigen des Gesundheitswesens der Gemeinden, für die dieser PAC zuständig ist, in diesem turnusmäßig ihren Bereitschaftsdienst, wobei sie unabhängig von der Vergütungs- und der Beschäftigungsregelung, der sie unterliegen, oder unabhängig von der Regelung, der sie gemäß der zweiten Übergangsbestimmung des Dekrets Nr. 200/93 vom 29. Juli 1993 zu gegebener Zeit freiwillig zustimmen, sich an dem ständigen Bereitschaftsdienst auf Dauer beteiligen und im Rahmen dieses Dienstes persönlich anwesend sind."

19 Artikel 8 dieses Dekrets sieht vor:

„Die Anzahl der Stunden des Bereitschaftsdienstes beträgt für jeden Angehörigen des PAC 1 188 Stunden jährlich und darf 108 tatsächlich geleistete Stunden monatlich als zunächst garantierte Höchstzahl nicht überschreiten, unbeschadet der vom Servicio Gallego de Salud beabsichtigten schrittweisen Verminderung dieser Zahl innerhalb von drei Jahren auf 850 Stunden jährlich."

20 Außerdem bestimmt Artikel 9 des Dekrets Nr. 172/95:

„Der Sergas wird den Erlass angemessener Maßnahmen fördern, um sicherzustellen, dass auf einen in persönlicher Anwesenheit abgeleisteten Bereitschaftsdienst ein freier Tag folgt, ohne dass dies in irgendeiner Weise die Vertretung des oder der Betroffenen zur Folge hat."

Der Ausgangsrechtsstreit und die Vorlagefragen

21 Die CIG hat am 23. März 1999 vor dem Tribunal Superior de Justicia de Galicia eine kollektivarbeitsrechtliche Klage gegen den Sergas wegen der Festlegung einer Bereitschaftsdienstregelung erhoben, die über die gemeinschaftsrechtlich vorgesehenen Höchstzeiten hinausgeht und das Recht auf Ausgleichsruhezeiten nicht beachtet. Diese Klage betraf das gesamte medizinische und Pflegepersonal, das in Teams der medizinischen Grundversorgung (Equipos de atención primaria) und anderen Stellen, in denen Notfälle im Gebiet der Autonomen Gemeinschaft Galizien außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden, Dienstleistungen für den Sergas im Rahmen der PAC erbringt.

22 Mit dieser Klage wurde beantragt, festzustellen, dass das betroffene Personal Anspruch hat auf:

1. eine Arbeitszeit, die 48 Stunden einschließlich der Zeiten der Dauerbereitschaft in einem Zeitraum von sieben Tagen, bezogen auf einen Zeitraum von höchstens vier, hilfsweise sechs Monaten, nicht überschreitet;

2. einen Ruhetag am Tag nach der Beendigung eines Bereitschaftsdienstes in persönlicher Anwesenheit ohne Gehaltsabzüge, und außerdem in jedem Fall nach 24 Stunden Dauereinsatz.

23 Das nationale Gericht gibt an, dass von Juni 1995 an folgende Bedingungen in den betroffenen PAC eingeführt wurden:

— normale Dienstzeit von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr (von Montag bis Freitag);

— zusätzlich die Verpflichtung zu Bereitschaftsdiensten im Anschluss an die normale Dienstzeit wie folgt:

— 17 Stunden ohne Unterbrechung an Werktagen (von 15.00 Uhr an bis 8.00 Uhr des folgenden Tages);

— 24 Stunden ohne Unterbrechung an Sonn- und Feiertagen (von 8.00 Uhr bis 8.00 Uhr des folgenden Tages).

24 Da die CIG sich auf die unmittelbare Wirkung der Richtlinie 93/104 berufen hat, war das Tribunal Superior de Justicia de Galicia der Ansicht, dass Zweifel hinsichtlich der Auslegung dieser Richtlinie bestünden, und hat daher beschlossen, das Verfahren auszusetzen, und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist unter Berücksichtigung des Artikels 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104/EG davon auszugehen, dass die Tätigkeit von Arbeitnehmern, auf die sich der Rechtsstreit bezieht, in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt?

2. Ist unter Berücksichtigung von Artikel 118a EG-Vertrag und des Hinweises in den Begründungserwägungen und in Artikel 1 Absatz 4 der Richtlinie 93/104/EG auf die Richtlinie 89/391/EWG davon auszugehen, dass die Tätigkeit von Arbeitnehmern, die von dem Rechtsstreit erfasst werden, unter die Ausnahmen oder Ausschlüsse fällt, die in Artikel 2 dieser Richtlinie oder Artikel 17 der Richtlinie 93/104/EG aufgeführt sind?

3. Ist angesichts des Artikels 4 Absatz 2 des Dekrets Nr. 172/95 der Xunta de Galicia vom 18. Mai 1995, wonach „der Bereitschaftsdienst in persönlicher Anwesenheit abzuleisten ist", der gesamte Zeitraum des Bereitschaftsdienstes als gewöhnliche Arbeitszeit anzusehen oder kann dieser Zeitraum als Überstunden angesehen werden?

25 Der Gerichtshof hat am 3. Oktober 2000 das Urteil Simap (Rechtssache C-303/98, Slg. I-7963, im Folgenden: Urteil Simap) erlassen, das sich auf drei Fragen bezog, die denen in dieser Rechtssache vergleichbar sind. Mit Schreiben vom selben Tag forderte der Gerichtshof das Tribunal Superior de Galicia auf, darzulegen, ob es angesichts dieses Urteils das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen aufrechterhalte. Mit Schreiben vom 14. Dezember 2000 teilte das vor-

legende Gericht dem Gerichtshof mit, dass es das Ersuchen aufrechterhalte, da die beiden Rechtssachen Streitigkeiten zum Gegenstand hätten, die einen unterschiedlichen persönlichen Anwendungsbereich hätten.

Würdigung durch den Gerichtshof

26 Die erste Frage betrifft den Anwendungsbereich der Richtlinie. In Randnummer 38 des Urteils Simap hat der Gerichtshof festgestellt, dass die Tätigkeit des Personals der Teams zur medizinischen Grundversorgung in den Anwendungsbereich der Grundrichtlinie fällt, und in Randnummer 40, dass nur die Tätigkeiten von Ärzten in der Ausbildung unter die in Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Ausnahmen fallen. In Nummer 1 des Tenors des Urteils Simap hat er daher für Recht erkannt, dass eine Tätigkeit wie die der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in den Anwendungsbereich der Grundrichtlinie und der Richtlinie 93/104 fällt.

27 Im Unterschied zu der Rechtssache Simap betrifft die vorliegende Rechtssache nicht nur die Ärzte, sondern auch das Pflegepersonal der Notfalleinrichtungen. Doch prüfte der Gerichtshof in den Randnummern 37 und 38 des Urteils Simap u. a. die Tätigkeit „des Personals der Teams zur medizinischen Grundversorgung", ohne zwischen Ärzten und Pflegepersonal zu unterscheiden. Im Übrigen weisen weder der Rahmen noch die Natur der jeweiligen Tätigkeiten der Ärzte und des Pflegepersonals der Teams zur medizinischen Grundversorgung einen für die Auslegung der beiden in Rede stehenden Richtlinien erheblichen Unterschied auf. Daher finden die Erwägungen des Gerichtshofes im Urteil Simap in Bezug auf den Anwendungsbereich der Richtlinien 89/391 und 93/104 auch auf diese beiden Kategorien des Personals Anwendung.

28 Daraus folgt, dass auf die erste Frage zu antworten ist, dass aus den in den Randnummern 30 bis 40 des Urteils Simap dargelegten Gründen eine Tätigkeit wie die des medizinischen und Pflegepersonals, das in Teams der medizinischen Grundversorgung und anderen Stellen, in denen Notfälle im Gebiet der Auto-

nomen Gemeinschaft Galizien außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden, Dienstleistungen für den Sergas im Rahmen der PAC erbringt, in den Anwendungsbereich der Richtlinie 93/104 fällt.

29 Die zweite Frage betrifft die in den Richtlinien 89/391 und 93/104 vorgesehenen Ausnahmen oder Ausschlüsse. Zunächst ist ihr erster Teil zu untersuchen, der die Grundrichtlinie betrifft. Dazu hat der Gerichtshof in Randnummer 35 des Urteils Simap ausgeführt, dass die Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Grundrichtlinie einschließlich der in ihrem Artikel 2 Absatz 2 vorgesehenen Ausnahme eng auszulegen sind, und in Randnummer 37 festgestellt, dass im Regelfall die Tätigkeit des Personals der Teams zur medizinischen Grundversorgung den in die ausgenommenen Bereiche fallenden Tätigkeiten nicht gleichgesetzt werden kann. Der Gerichtshof hat daraus in Randnummer 38 dieses Urteils geschlossen, dass die betreffende Tätigkeit in den Anwendungsbereich der Grundrichtlinie fällt.

30 Da die gleichen Erwägungen im vorliegenden Fall Anwendung finden, ohne dass zwischen dem medizinischen Personal und dem Pflegepersonal zu unterscheiden wäre, ist auf den ersten Teil der zweiten Frage zu antworten, dass aus den in den Randnummern 32 bis 38 des Urteils Simap dargelegten Gründen eine Tätigkeit wie die des medizinischen und Pflegepersonals, das in Teams der medizinischen Grundversorgung und anderen Stellen, in denen Notfälle im Gebiet der Autonomen Gemeinschaft Galizien außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden, Dienstleistungen für den Sergas im Rahmen der PAC erbringt, nicht in den Anwendungsbereich der in Artikel 2 der Grundrichtlinie vorgesehenen Ausnahmen und Ausschlüsse fällt.

31 Was sodann den zweiten Teil der zweiten Frage zu den in Artikel 17 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungen betrifft, so hat der Gerichtshof in Randnummer 45 des Urteils Simap festgestellt, dass das nationale Gericht bei Fehlen ausdrücklicher Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie das innerstaatliche Recht anwenden kann, soweit es unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Tätigkeit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung die Voraussetzungen des Artikels 17 der Richtlinie erfüllt. Daraus ergibt sich zwangsläufig,

dass der Gerichtshof davon ausgegangen ist, dass diese Tätigkeit unter die in Artikel 17 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungen fallen kann, wenn der Tatbestand dieser Bestimmung erfüllt ist. Für diese Auslegung spricht auch, dass der Gerichtshof in den Randnummern 67 bis 70 des Urteils Simap festgestellt hat, dass bei Fehlen nationaler Vorschriften zur ausdrücklichen Übernahme einer der in Artikel 17 Absätze 2, 3 und 4 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungen diese Bestimmung dahin ausgelegt werden kann, dass sie unmittelbare Wirkung hat.

32 Folglich ist auf den zweiten Teil der zweiten Frage zu antworten, dass die fragliche Tätigkeit, wie aus in den Randnummern 43 bis 45 des Urteils Simap dargelegten Gründen zu schließen ist, unter die in Artikel 17 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungen fallen kann, wenn der Tatbestand dieser Bestimmung erfüllt ist.

33 Die dritte Frage betrifft die Natur der Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit. In Randnummer 48 des Urteils Simap hat der Gerichtshof festgestellt, dass der Bereitschaftsdienst der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung die charakteristischen Merkmale des Begriffes der Arbeitszeit aufweist. In Randnummer 51 dieses Urteils hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die Richtlinie 93/104 zwar nicht den Begriff der Überstunde definiert, doch Überstunden unter den Begriff der Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie fallen. Der Gerichtshof hat hieraus in Randnummer 52 des Urteils gefolgert, dass der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen ist.

34 Da diese Erwägungen sowohl auf das Pflegepersonal als auch auf das medizinische Personal anwendbar sind, ist auf die dritte Frage zu antworten, dass aus den in den Randnummern 47 bis 51 des Urteils Simap dargelegten Gründen der Bereitschaftsdienst, den das medizinische und Pflegepersonal, das in Teams der

medizinischen Grundversorgung und anderen Stellen, in denen Notfälle im Gebiet der Autonomen Gemeinschaft Galizien außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden, Dienstleistungen für den Sergas im Rahmen der PAC erbringt, in Form persönlicher Anwesenheit leistet, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen ist.

Kosten

35 Die Auslagen der spanischen und der niederländischen Regierung und der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

beschlossen:

1. **Eine Tätigkeit wie die des medizinischen und Pflegepersonals, das in Bereitschaftseinrichtungen, in Teams der medizinischen Grundversorgung und anderen Stellen, in denen Notfälle im Gebiet der Autonomen Gemeinschaft Galizien außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden, Dienstleistungen für den Servicio Galego de Saúde erbringt, fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.**

2. Eine Tätigkeit wie die des medizinischen und Pflegepersonals, das in Bereitschaftseinrichtungen, in Teams der medizinischen Grundversorgung und anderen Stellen, in denen Notfälle im Gebiet der Autonomen Gemeinschaft Galizien außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden, Dienstleistungen für den Servicio Galego de Saúde erbringt, fällt nicht in den Anwendungsbereich der in Artikel 2 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vorgesehenen Ausnahmen und Ausschlüsse. Dagegen kann eine solche Tätigkeit unter die in Artikel 17 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungen fallen, wenn der Tatbestand in dieser Bestimmung genannten Voraussetzungen erfüllt ist.

3. Der Bereitschaftsdienst, den das medizinische und Pflegepersonal, das in Bereitschaftseinrichtungen, in Teams der medizinischen Grundversorgung und anderen Stellen, in denen Notfälle im Gebiet der autonomen Gemeinschaft Galizien außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden, Dienstleistungen für den Servicio Galego de Saúde erbringt, in Form persönlicher Anwesenheit leistet, ist insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen.

Luxemburg, den 3. Juli 2001

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident der Sechsten Kammer

C. Gulmann