URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

14. Oktober 2010 *

In der Rechtssache C-243/09

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Verwaltungsgericht Halle (Deutschland) mit Entscheidung vom 25. März 2009, beim Gerichtshof eingegangen am 3. Juli 2009, in dem Verfahren

Günter Fuß

gegen

Stadt Halle

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J. N. Cunha Rodrigues sowie der Richter A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus und A. Ó Caoimh (Berichterstatter),

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Generalanwalt: P. Mengozzi,
Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Fuß, vertreten durch Rechtsanwalt M. Geißler,

— der Stadt Halle, vertreten durch Herrn Willecke als Bevollmächtigten,

— der deutschen Regierung, vertreten durch M. Lumma und C. Blaschke als Bevollmächtigte,

— der österreichischen Regierung, vertreten durch C. Pesendorfer als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch V. Kreuschitz und M. van Beek als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Fuß und dessen Arbeitgeber, der Stadt Halle, über die gegen seinen Willen erfolgte Umsetzung auf einen anderen Dienstposten, als den, den er zuvor als Feuerwehrmann innegehabt hatte.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Laut ihrem ersten Erwägungsgrund kodifiziert die Richtlinie 2003/88 aus Gründen der Übersichtlichkeit und Klarheit die Bestimmungen der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) in ihrer durch die Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 (ABl. L 195, S. 41) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 93/104). Die Richtlinien 93/104 und 2000/34 mussten von den Mitgliedstaaten spätestens bis zum 23. November 1996 bzw. 1. August 2003 in innerstaatliches Recht umgesetzt werden.

4 In Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich") der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„(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

…"

5 Art. 6 („Wöchentliche Höchstarbeitszeit“) dieser Richtlinie bestimmt:

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

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

b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.“

6 Art. 15 („Günstigere Vorschriften“) der Richtlinie 2003/88 lautet:

„Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.“

7 Art. 17 („Abweichungen“) dieser Richtlinie sieht vor:

„(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, …

…

(3) Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 zulässig:

…

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

…

iii) … Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten“.

8 Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„Es ist einem Mitgliedstaat 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

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

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

c) der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;

d) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;

e) der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten."

9 Nach ihrem Art. 28 trat die Richtlinie 2003/88 am 2. August 2004 in Kraft.

Nationales Recht

10 § 2 Abs. 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt vom 7. Oktober 1998 (im Folgenden: ArbZVO-FW 1998), die bis zum 31. Dezember 2007 in Kraft war, bestimmte:

„Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für im Schichtdienst eingesetzte Beamtinnen und Beamte, deren wöchentliche Arbeitszeit überwiegend in Bereitschaft abgeleistet wird, im Durchschnitt 54 Stunden. … "

11 Mit Wirkung zum 1. Januar 2008 wurde die ArbZVO-FW 1998 durch die ArbZVO-FW vom 5. Juli 2007 (im Folgenden: ArbZVO-FW 2007) ersetzt.

12 § 2 Abs. 1 der ArbZVO-FW 2007 lautet:

„Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten, einschließlich der Mehrarbeitsstunden, beträgt im Jahresdurchschnitt 48 Stunden."

13 § 4 („Individualvereinbarungen") der ArbZVO-FW 2007 sieht vor:

„(1) Unter Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes kann über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des § 2 Abs. 1 hinaus Schichtdienst als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geleistet werden, wenn Betroffene sich hierzu bereit erklären und der Dienstherr einen Nachweis hierüber führt.

(2) Die Erklärung nach Absatz 1 kann mit einer Frist von sechs Monaten widerrufen werden. Die Betroffenen sind hierauf schriftlich hinzuweisen."

14 Nach § 612a des Bürgerlichen Gesetzbuchs darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

15 Herr Fuß ist seit dem 10. Mai 1982 bei der Stadt Halle beschäftigt. Im Jahr 1998 wurde er im Dienstgrad Oberbrandmeister zum Beamten ernannt und führt seit dem 15. Dezember 2005 den Dienstgrad Hauptbrandmeister.

16 Bis zum 4. Januar 2007 wurde Herr Fuß im Einsatzdienst „abwehrender Brandschutz" der Feuerwehr der Stadt Halle als Fahrzeugführer verwendet. Sein Dienstplan sah eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 54 Stunden vor.

17 Bei einer Anfang 2006 durchgeführten Personalversammlung wurde den Mitarbeitern des Einsatzdienstes durch die Leitung der Stadt Halle mitgeteilt, dass Umsetzungen in das Einsatzleitzentrum der Feuerwehr erfolgten, wenn die Einhaltung der Richtlinie 2003/88 gewünscht werde.

18 Mit Schreiben vom 13. Dezember 2006 beantragte Herr Fuß unter Verweis auf den Beschluss des Gerichtshofs vom 14. Juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, Slg. 2005, I-7111), dass seine wöchentliche Arbeitszeit künftig die nach Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgeschriebene durchschnittliche Höchstgrenze von 48 Stunden nicht mehr überschreitet. Mit demselben Schreiben machte er Ausgleichsansprüche für die im Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2006 rechtswidrig geleisteten Mehrarbeitsstunden geltend.

19 Mit Schreiben vom 18. Dezember 2006 stellte die Stadt Halle ein Besetzungskonzept auf, wonach eine frei werdende Rotationsstelle im Einsatzleitzentrum der Feuerwehr zum 1. April 2007 neu besetzt werden müsse, um einen personellen und qualitativen Engpass zu vermeiden.

20 Am 21. Dezember 2006 wurde Herr Fuß von seinem Arbeitgeber zu der von diesem geplanten Umsetzung auf die genannte Stelle angehört. Während dieses Gesprächs teilte Herr Fuß mit, dass er weiterhin im Einsatzdienst arbeiten wolle.

21 Mit Verfügung vom 2. Januar 2007 setzte die Stadt Halle Herrn Fuß zeitlich befristet — vom 5. Januar 2007 bis zum 31. März 2009 — in das Einsatzleitzentrum mit der Begründung um, dass eine solche Umsetzung aus dienstorganisatorischen Gründen erforderlich sei (im Folgenden: Umsetzungsverfügung). Nach Angaben der Stadt Halle seien Voraussetzung für die fragliche Stelle ein Lehrgang zum Oberbrandmeister, mehrjährige Erfahrung als Fahrzeugführer und ein Rettungssanitäterlehrgang. Außerdem werde Herrn Fuß durch die Umsetzung u. a. ermöglicht, unter Beachtung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zu arbeiten.

22 Seit seiner Umsetzung in das Einsatzleitzentrum der Feuerwehr arbeitet Herr Fuß 40 Stunden pro Woche und hat seither keinen 24-Stunden-Dienst mehr zu leisten. Außerdem erhält er angesichts des geringeren Umfangs des Dienstes zu ungünstigen Zeiten (Nacht, Sonn- und Feiertage) eine geringere Erschwerniszulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten.

23 Am 4. Januar 2007 legte Herr Fuß bei der Stadt Halle Widerspruch gegen die Umsetzungsverfügung ein und machte im Wesentlichen geltend, dass er nicht in einem anderen Dienstplanmodell arbeiten möchte.

24 Mit Widerspruchsbescheid vom 23. Januar 2007 wies die Stadt Halle den Widerspruch im Wesentlichen mit der Begründung zurück, dass die Umsetzung eine Personalmaßnahme sei, die auf der Weisungsbefugnis des Dienstherrn basiere, die dieser nach billigem Ermessen ausüben dürfe.

25 Am 28. Februar 2007 erhob Herr Fuß beim Verwaltungsgericht Halle Klage auf Aufhebung der Umsetzungsverfügung und Rückumsetzung auf den Dienstposten, den er vor der ihn betreffenden Maßnahme innehatte. Er trägt im Wesentlichen vor, dass seine Umsetzung allein deshalb erfolgt sei, weil er eine Verringerung seiner Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 gefordert habe. Die Stadt Halle ist hingegen der Ansicht, dass diese Verfügung keineswegs zum Gegenstand gehabt habe, Herrn Fuß zu maßregeln, sondern dass sie ermöglicht habe, sein Begehren auf Einhaltung einer Arbeitswoche von 48 Stunden zu erfüllen, ohne den Dienstplan vorzeitig und für ihn allein ändern zu müssen, was mit dienstorganisatorischen Schwierigkeiten verbunden wäre. Die Anpassung des Dienstplans an die Richtlinie 2003/88 solle nämlich für alle Bediensteten einheitlich erfolgen.

26 In seinem Vorlagebeschluss stellt das vorlegende Gericht fest, dass die Umsetzungsverfügung mit dem innerstaatlichen Recht im Einklang steht. Denn zum einen sei Herr Fuß auf einen statusgerechten Posten in derselben Besoldungsgruppe umgesetzt worden. Zum anderen liege auch unter der Annahme, dass keine dienstorganisatorischen Gründe vorlägen, ein sachgemäßer Grund für die Umsetzung von Herrn Fuß vor, nämlich der Wille, dem Kläger gegenüber nicht mehr gegen Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 zu verstoßen, ohne den Dienstplan und die Arbeitszeit der übrigen Feuerwehrmänner der Richtlinie entsprechend zu ändern.

27 Das vorlegende Gericht fragt sich aber, ob die Umsetzungsverfügung gegen Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 verstößt.

28 Zum maßgebenden Zeitpunkt des Sachverhalts sei § 2 Abs. 1 ArbZVO-FW 1998 nicht als eine von Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 abweichende Vorschrift im Sinne des Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie konzipiert gewesen, und keine andere Bestimmung des innerstaatlichen Rechts habe die Möglichkeit einer solchen Abweichung unter der Einhaltung der in dieser Bestimmung angeführten Bedingungen vorgesehen, insbesondere der in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b genannten, dass keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen dürften, dass er nicht dazu bereit sei, Dienst zu tun, der die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überschreite. Jedoch müsse das Verbot, Arbeitnehmer zu benachteiligen, erst recht gelten, wenn der Arbeitgeber, obwohl dies nach keiner innerstaatlichen Bestimmung ausdrücklich erlaubt sei, von einem Arbeitnehmer verlange, dass er die in Art. 6 Buchst. b vorgeschriebene Arbeitszeitgrenze überschreite, und dieser Arbeitnehmer auf der Einhaltung dieser Bestimmung bestehe, es sei denn, man ließe zu, dass die Rechte aus der Richtlinie 2003/88 unterlaufen würden und die Richtlinie ihren Zweck verfehlte.

29 Es stelle sich jedoch die Frage, ob der Begriff „Nachteile“ in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 subjektiv oder objektiv zu verstehen sei. Subjektiv gesehen müsse das Vorliegen eines Nachteils für Herrn Fuß festgestellt werden, wenn dieser die Änderung der Dienstzuteilung als Maßregelung empfunden habe. Hingegen habe Herr Fuß objektiv betrachtet keinen Nachteil erlitten, da seine neue Dienstzuteilung weniger gefährlich sei als seine vorige und ihm die Möglichkeit geboten worden sei, weitere berufliche Qualifikationen zu erlangen. Herr Fuß habe zwar aufgrund der Verminderung seiner Erschwerniszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten eine Gehaltseinbuße erlitten. Diese Verminderung sei jedoch dadurch gerechtfertigt, dass er weniger Dienst zu ungünstigen Zeiten leiste und durch ein Mehr an Freizeit entschädigt werde. Im Übrigen sei es unerheblich, dass die Umsetzung befristet sei, da Herr Fuß nach der seit dem 1. Januar 2008 geltenden ArbZVO-FW 2007 auf einem Posten belassen werden könne, der nicht zum Einsatzdienst gehöre, wenn er sein Einverständnis zur Überschreitung der Höchstarbeitszeit von 48 Stunden je Arbeitswoche nicht gebe.

30 Unter diesen Umständen hat das Verwaltungsgericht Halle beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

„1. Ist der Nachteil in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 objektiv oder subjektiv zu verstehen?

2. Liegt ein Nachteil im Sinne des Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vor, wenn ein Beamter im Einsatzdienst aufgrund seines Ersuchens zukünftig die Höchstarbeitszeit einzuhalten gegen seinen Willen auf einen anderen Dienstposten umgesetzt wird, der überwiegend Innendienst erfordert?

3. Ist eine niedrigere Bezahlung als Nachteil im Sinne des Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 zu verstehen, wenn durch die Umsetzung sich der Umfang des Dienstes zu ungünstigen Zeiten (Nacht oder Sonn- und Feiertage) vermindert und damit auch die Höhe einer Erschwerniszulage, die für solchen Dienst geleistet wird?

4. Für den Fall, dass die Frage 2 oder 3 zu bejahen ist: Kann ein durch eine Umsetzung entstandener Nachteil durch andere Vorteile des neuen Dienstpostens ausgeglichen werden, wie kürzere Arbeitszeiten oder eine Fortbildung?“

Zu den Vorlagefragen

31 Mit seinen Fragen, die gemeinsam zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Begriff „Nachteile“ in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 dahin gehend auszulegen ist, dass er einer nationalen Regel wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die es zulässt, dass ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Umsetzung gegen den Willen eines Arbeitnehmers, der als Feuerwehrmann im Einsatzdienst beschäftigt ist, vornimmt, weil dieser verlangt hat, dass die in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie vorgesehene durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst beachtet wird.

32 Dazu geht aus ständiger Rechtsprechung hervor, dass durch die Richtlinie 2003/88 Mindestvorschriften festgelegt werden sollen, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Diese Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung auf der Ebene der Europäischen Union durch Gewährung von — u. a. täglichen und wöchentlichen — Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie die Festlegung einer Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit soll einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten (vgl. u. a. Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, Slg. 2004, I-8835, Randnr. 76, vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a., C-14/04, Slg. 2005, I-10253, Randnrn. 40 und 41, und vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, Slg. 2006, I-7471, Randnrn. 35 und 36).

33 Nach Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 sind die Mitgliedstaaten demgemäß verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet. Diese Obergrenze hinsichtlich der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist eine besonders wichtige Regel des Sozialrechts

der Union, die jedem Arbeitnehmer als ein zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit bestimmter Mindestanspruch zugutekommen muss (vgl. Urteile Pfeiffer u. a., Randnr. 100, Dellas u. a., Randnr. 49, und Kommission/Vereinigtes Königreich, Randnr. 38).

34 Im Rahmen der mit der Richtlinie 2003/88 geschaffenen Regelung lässt Art. 15 dieser Richtlinie zwar grundsätzlich die Anwendung oder Einführung nationaler Vorschriften zu, die für den Schutz der Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer günstiger sind, doch dürfen die Mitgliedstaaten oder die Sozialpartner nur von einigen abschließend aufgeführten Bestimmungen abweichen. Derartige Abweichungen sind außerdem engen Voraussetzungen unterworfen, die einen wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten sollen (vgl. Urteil Pfeiffer u. a., Randnrn. 77 und 96).

35 So bietet Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2003/88, der Gegenstand der Vorlagefragen ist, den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, Art. 6 dieser Richtlinie nicht anzuwenden, soweit sie die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhalten und eine Reihe von in dieser Bestimmung genannten kumulativen Voraussetzungen erfüllen, u. a. die in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b genannte, wonach Maßnahmen getroffen werden müssen, damit keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine Arbeit zu leisten, deren durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit die in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie genannte Höchstgrenze überschreitet.

36 Im vorliegenden Fall ist es jedoch unstreitig, dass weder die Bundesrepublik Deutschland, wie der Gerichtshof bereits in Randnr. 85 des Urteils vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02, Slg. 2003, I-8389), und in Randnr. 98 des Urteils Pfeiffer u. a.

festgestellt hat, noch das Land Sachsen-Anhalt, was im Vorlagebeschluss des mit dem Ausgangsrechtsstreit befassten Gerichts dargelegt und im Rahmen des vorliegenden Verfahrens sowohl von der deutschen Regierung als auch von der Stadt Halle in ihren schriftlichen Erklärungen bestätigt worden ist, zu dem im Ausgangsverfahren maßgeblichen Zeitpunkt von dieser Abweichungsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben, da die zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorschriften des innerstaatlichen Rechts keine Maßnahmen enthielten, die Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2003/88 entsprechen oder diese Bestimmung umsetzen sollten. Zu diesem Punkt vom Gerichtshof schriftlich befragt hat die Stadt Halle diese Feststellung wiederholt; Herr Fuß und die österreichische Regierung haben sich ebenfalls in diesem Sinne geäußert.

37 Das vorlegende Gericht führt dazu allenfalls aus, dass von dieser in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Abweichungsmöglichkeit später in der Regelung Gebrauch gemacht worden sei, die das Land Sachsen-Anhalt im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinie speziell für Bedienstete im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt in der Folge erlassen habe. Diese Regelung ist jedoch erst am 1. Januar 2008 in Kraft getreten, d. h., nachdem die Umsetzungsverfügung getroffen wurde.

38 Daraus folgt, dass Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2003/88 mangels innerstaatlicher Maßnahmen zur Durchführung dieser den Mitgliedstaaten eröffneten Abweichungsmöglichkeit für die Entscheidung über den Ausgangsrechtsstreit unerheblich ist und dass demnach ausschließlich Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie heranzuziehen ist, wonach die Mitgliedstaaten den Grundsatz beachten müssen, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden nicht überschreitet.

39 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den

nationalen Gerichten und dem Gerichtshof dessen Aufgabe ist, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Verfahrens sachdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat er die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren. Es ist nämlich Aufgabe des Gerichtshofs, alle Bestimmungen des Unionsrechts auszulegen, die die nationalen Gerichte benötigen, um die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden, auch wenn diese Bestimmungen in den dem Gerichtshof von diesen Gerichten vorgelegten Fragen nicht ausdrücklich genannt sind (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 8. März 2007, Campina, C-45/06, Slg. 2007, I-2089, Randnrn. 30 und 31, vom 26. Juni 2008, Wiedemann und Funk, C-329/06 und C-343/06, Slg. 2008, I-4635, Randnr. 45, und vom 2. September 2010, Kirin Amgen, C-66/09, Slg. 2010, I-7943, Randnr. 27).

40 Auch wenn das vorlegende Gericht seine Fragen der Form nach auf die Auslegung von Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 beschränkt hat, hindert dies demnach den Gerichtshof nicht daran, dem Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die diesem bei der Entscheidung des bei ihm anhängigen Verfahrens von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei seiner Fragestellung darauf Bezug genommen hat. Der Gerichtshof hat insoweit aus dem gesamten von dem einzelstaatlichen Gericht vorgelegten Material, insbesondere der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (vgl. Urteil vom 12. Januar 2010, Wolf, C-229/08, Slg. 2010, I-1, Randnr. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus dem Vorlagebeschluss, dass das mit dem Ausgangsrechtsstreit befasste Gericht der Ansicht ist, da die in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Bedingung, dass dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen dürfen, gelte, wenn ein Arbeitgeber bei Vorliegen von innerstaatlichen Maßnahmen zur Durchführung dieser Bestimmung keine Zustimmung des Arbeitnehmers zur Abweichung von Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie erhalten habe, müsse sie erst recht gelten, wenn — wie im vorliegenden Fall — ein Arbeitgeber eine solche Abweichung auferlege, obwohl dies nach keiner innerstaatlichen

Bestimmung erlaubt sei, und der betreffende Arbeitnehmer sich dieser Abweichung widersetze, indem er die Einhaltung von Art. 6 Buchst. b fordere.

42 Das vorlegende Gericht legt somit nahe, wenn dem betreffenden Arbeitnehmer kein Nachteil daraus entstehe, dass er sich zur Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Obergrenze von 48 Stunden für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht bereit erklärt habe, verstoße es nicht gegen die Richtlinie 2003/88, dass sein Arbeitgeber nach innerstaatlichem Recht beschließen könne, ihn gegen seinen Willen in einen anderen Dienst umzusetzen, in dem die in dieser Bestimmung vorgesehene Obergrenze ihm gegenüber eingehalten werde, da eine solche Umsetzung diesem Arbeitnehmer gegenüber den Verstoß gegen die Richtlinie beende.

43 Unter diesen Umständen sind die Vorlagefragen für die Erteilung einer sachdienlichen Antwort an das vorlegende Gericht in dem Sinne umzuformulieren, dass dieses Gericht wissen möchte, ob Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 dahin gehend auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die es zulässt, dass ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Umsetzung eines Arbeitnehmers, der als Feuerwehrmann im Einsatzdienst beschäftigt ist, in einen anderen Dienst gegen dessen Willen mit der Begründung, dass dieser die Einhaltung der in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst verlangt hat, vornimmt, wenn dem Arbeitnehmer durch eine solche Umsetzung keinerlei Nachteile entstehen.

44 Dazu ist darauf hinzuweisen, dass, wie sich aus Randnr. 61 des Beschlusses Personalrat der Feuerwehr Hamburg ergibt, die von Einsatzkräften einer staatlichen Feuerwehr ausgeübten Tätigkeiten in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88 fallen, so dass Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie einer Überschreitung der Obergrenze von 48 Stunden für die wöchentliche Höchstarbeitszeit, einschließlich Bereitschaftsdienst, grundsätzlich entgegensteht — außer in außergewöhnlichen Umständen von einer solchen Schwere und eines solchen Ausmaßes, dass dem Ziel, das ordnungsgemäße Funktionieren der zum Schutz der öffentlichen Interessen unerlässlichen Dienste zu gewährleisten, zeitweilig Vorrang vor dem Ziel gebührt, die Sicherheit und

den Gesundheitsschutz der in den Einsatz- und Rettungsteams tätigen Arbeitnehmer zu gewährleisten; solche Umstände liegen im Ausgangsverfahren nicht vor.

45 Im vorliegenden Fall ist unstreitig, dass die zum maßgebenden Zeitpunkt geltende Regelung des Landes Sachsen-Anhalt für Feuerwehrleute, die wie Herr Fuß im Einsatzdienst der Städte und Gemeinden dieses Landes beschäftigt waren, eine Arbeitszeit vorschrieb, die die in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 festgelegte Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit überschritt.

46 Zur Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts ist unter diesen Umständen zum einen zu prüfen, ob — wie das vorlegende Gericht nahelegt — die Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 davon abhängig ist, dass dem betreffenden Arbeitnehmer ein Nachteil entstanden ist, und zum anderen festzustellen, welche Folgen sich aus einer eventuellen Verletzung dieser Bestimmung für die nationalen Gerichte ergeben.

47 Was erstens die Frage betrifft, ob das Vorliegen eines Nachteils, den der betreffende Arbeitnehmer erlitten hat, für die Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 erheblich ist, ist darauf hinzuweisen, dass — wie sich aus Randnr. 33 des vorliegenden Urteils ergibt — diese Bestimmung eine besonders wichtige Regel des Sozialrechts der Union ist, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, eine Obergrenze von 48 Stunden für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Mehrarbeitszeit, vorzuschreiben, wie es in dieser Bestimmung ausdrücklich vorgesehen ist, und von der mangels Umsetzung von Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 dieser Richtlinie in innerstaatliches Recht in Bezug auf Tätigkeiten wie den im Ausgangsverfahren streitigen Feuerschutzdiensten nicht abgewichen werden darf.

48 Wie bereits in Randnr. 34 des vorliegenden Urteils dargelegt worden ist, können die Mitgliedstaaten oder die Sozialpartner nämlich nur von einigen ausdrücklich in der Richtlinie 2003/88 aufgeführten Bestimmungen abweichen.

49 Zum einen wird aber Art. 6 der Richtlinie 2003/88 nur in deren Art. 17 Abs. 1 erwähnt, der unstreitig Tätigkeiten erfasst, die mit denen von Feuerwehrleuten nichts zu tun haben. Dagegen nimmt Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii Bezug auf „Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes … gewährleistet sein muss", zu denen u. a. „Feuerwehrdienste" gehören, lässt aber Abweichungen nicht von Art. 6, sondern nur von anderen Bestimmungen dieser Richtlinie zu (vgl. entsprechend Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 97).

50 Zum anderen ist unstreitig, wie sich bereits aus den Randnrn. 35 und 36 des vorliegenden Urteils ergibt, dass weder die Bundesrepublik Deutschland noch das Land Sachsen-Anhalt von der in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Abweichungsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben, die den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eröffnet, Art. 6 dieser Richtlinie nicht anzuwenden, soweit bestimmte kumulative Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. entsprechend Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 98).

51 Unter diesen Umständen müssen die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 jede Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeit verhindern (Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 118).

52 Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, können daher die Mitgliedstaaten die Reichweite dieser Bestimmung nicht einseitig festlegen, indem sie den Anspruch der Arbeitnehmer darauf, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreitet, irgendwelchen Bedingungen oder Beschränkungen unterwerfen (Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 99).

53 Demnach stellt die Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 festgelegten durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit als solche einen Verstoß gegen diese Bestimmung dar, ohne dass es nötig wäre, darüber hinaus das Vorliegen eines spezifischen Nachteils nachzuweisen. Mangels innerstaatlicher Maßnahmen zur Verwirklichung der in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 dieser Richtlinie vorgesehenen Abweichungsmöglichkeit ist der Begriff „Nachteile" in dieser Bestimmung für die Auslegung und Anwendung von Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie unerheblich.

54 Da die Richtlinie 2003/88, wie sich aus Randnr. 32 des vorliegenden Urteils ergibt, in Wirklichkeit das Ziel verfolgt, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer dadurch zu gewährleisten, dass diese hinreichende Ruhezeiten einhalten, war der Unionsgesetzgeber der Ansicht, dass die Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie festgelegten durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit dem Arbeitnehmer allein dadurch, dass ihm eine solche Ruhezeit vorenthalten wird, einen Nachteil zufügt, weil dadurch seine Sicherheit und Gesundheit beeinträchtigt werden.

55 Folglich verstößt eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die in Bezug auf einen als Feuerwehrmann im Einsatzdienst beschäftigten Arbeitnehmer eine Arbeitszeit vorsieht, die die in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgeschriebene Obergrenze überschreitet, gegen diese Bestimmung, ohne dass darüber hinaus nachgewiesen zu werden braucht, dass dem Arbeitnehmer ein spezifischer Nachteil entstanden ist.

56 Was zweitens die Folgen betrifft, die sich für die nationalen Gerichte aus einer solchen Verletzung von Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 ergeben, ist darauf hinzuweisen, dass sich nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs Einzelne gegenüber dem Staat, einschließlich in dessen Eigenschaft als Arbeitgeber, immer dann auf die Bestimmungen einer Richtlinie berufen können, wenn sich diese als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau darstellen, insbesondere wenn der Staat diese Richtlinie nicht innerhalb der Frist in nationales Recht umgesetzt hat oder wenn die Umsetzung unzureichend war (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 26. Februar 1986, Marshall, 152/84, Slg. 1986, 723, Randnrn. 46 und 49, und vom 23. April 2009, Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, Slg. 2009, I-3071, Randnrn. 193 und 194).

57 Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 erfüllt diese Kriterien, da er den Mitgliedstaaten unmissverständlich eine Verpflichtung zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses auferlegt, die im Hinblick auf die Anwendung der dort aufgestellten Regel durch keinerlei Bedingungen eingeschränkt ist und die dahin geht, für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eine Höchstgrenze von 48 Stunden einschließlich der Überstunden vorzusehen (vgl. in diesem Sinne Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 104).

58 Auch wenn die Richtlinie 2003/88 den Mitgliedstaaten in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 erlaubt, von Art. 6 dieser Richtlinie abzuweichen, nimmt dies dem Buchst. b dieses Artikels doch nichts von seiner Genauigkeit und Unbedingtheit. Die Befugnis der Mitgliedstaaten, Art. 6 nicht anzuwenden, hängt nämlich von der Einhaltung aller in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 genannten Bedingungen ab, so dass es möglich ist, den Mindestschutz zu bestimmen, der auf jeden Fall zu verwirklichen ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 105).

59 Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 erfüllt demnach alle Voraussetzungen, um unmittelbare Wirkung zu entfalten (vgl. in diesem Sinne Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 106).

60 Da zu dem im Ausgangsverfahren maßgeblichen Zeitpunkt die Frist zur Umsetzung der Richtlinie 93/104 abgelaufen war und das Land Sachsen-Anhalt zu diesem Zeitpunkt eine solche Umsetzung in sein innerstaatliches Recht in Bezug auf im Einsatzdienst beschäftigte Feuerwehrleute nicht vorgenommen hatte, hat ein von der Stadt Halle in diesem Dienst beschäftigter Arbeitnehmer wie Herr Fuß das Recht, gegenüber seinem öffentlichen Arbeitgeber Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 unmittelbar geltend zu machen, damit das durch diese Bestimmung garantierte Recht auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, die 48 Stunden nicht überschreitet, beachtet wird.

61 In diesem Zusammenhang ist zu ergänzen, dass diese Bestimmung aufgrund ihrer unmittelbaren Wirkung für alle Träger öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten gilt, d. h. nicht nur für die nationalen Gerichte, sondern auch für alle Träger der Verwaltung, einschließlich der Gebietskörperschaften wie Länder, Städte oder Gemeinden, und diese Behörden sind verpflichtet, sie anzuwenden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Juni 1989, Costanzo, 103/88, Slg. 1989, 1839, Randnrn. 30 bis 33).

62 Im Ausgangsverfahren ist die Stadt Halle der Meinung, dass die Umsetzung von Herrn Fuß in einen anderen Dienst, in dem die in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit beachtet werde, gegen seinen Willen und nachdem er seinen Arbeitgeber ersucht hat, diese Obergrenze einzuhalten, die vollständige Anwendung dieser Richtlinie Herrn Fuß gegenüber gewährleisten könne, da die Umsetzung diesem Arbeitnehmer gegenüber den Verstoß gegen die Richtlinie beende.

63 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die nationalen Gerichte und die Verwaltungsorgane nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs das Unionsrecht in vollem Umfang anzuwenden und die Rechte, die dieses dem Einzelnen einräumt, zu schützen haben, indem sie entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts gegebenenfalls unangewendet lassen (vgl. in diesem Sinne Urteile Costanzo, Randnr. 33, und vom 11. Januar 2007, ITC, C-208/05, Slg. 2007, I-181, Randnrn. 68 und 69 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

64 Im vorliegenden Fall muss die praktische Wirksamkeit der Rechte, die den Arbeitnehmern durch Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 verliehen werden, im innerstaatlichen Recht in vollem Umfang gewährleistet werden (vgl. in diesem Sinne Urteil Dellas u. a., Randnr. 53).

65 Es ist jedoch festzustellen, dass eine Umsetzung gegen den Willen des Arbeitnehmers, wie die im Ausgangsverfahren streitige, dazu führt, dass das einem im Einsatzdienst beschäftigten Feuerwehrmann wie Herrn Fuß durch Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 verliehene Recht, diese Beschäftigung im Rahmen einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden auszuüben, das vom Gerichtshof in dem Beschluss Personalrat der Feuerwehr Hamburg anerkannt wurde, völlig ausgehöhlt wird, und dass demnach eine solche Maßnahme die praktische Wirksamkeit dieser Bestimmung in Bezug auf diesen Arbeitnehmer zunichte macht. Es ist daher offensichtlich, dass diese Maßnahme weder die vollständige Anwendung von Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 noch den Schutz der Rechte gewährleistet, die diese Bestimmung den Arbeitnehmern in dem betreffenden Mitgliedstaat verleiht.

66 Wie im Übrigen die Kommission zu Recht geltend gemacht hat, wird das Grundrecht auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz, das in Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union garantiert wird, die nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 EUV den Verträgen rechtlich gleichrangig ist, wesentlich beeinträchtigt, wenn ein Arbeitgeber als Reaktion auf eine Beschwerde oder eine Klage, die ein Arbeitnehmer zur Gewährleistung der Einhaltung von Vorschriften einer Richtlinie zum Schutz seiner Sicherheit und Gesundheit eingereicht hat, das Recht hätte, eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren fragliche zu ergreifen. Die Angst vor solchen Retorsionsmaßnahmen, gegen die keine Klagemöglichkeit gegeben wäre, könnte nämlich Arbeitnehmer, die sich durch eine von ihrem Arbeitgeber getroffene Maßnahme für beschwert halten, davon abschrecken, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen, und wäre folglich geeignet, die Verwirklichung des mit der Richtlinie verfolgten Ziels in schwerwiegender Weise zu gefährden (vgl. entsprechend Urteil vom 22. September 1998, Coote, C-185/97, Slg. 1998, I-5199, Randnrn. 24 und 27).

67 Auf die vorgelegten Fragen ist deshalb zu antworten, dass Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 dahin gehend auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der

im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die es zulässt, dass ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Umsetzung eines Arbeitnehmers, der als Feuerwehrmann im Einsatzdienst beschäftigt ist, in einen anderen Dienst gegen dessen Willen mit der Begründung vornimmt, dass dieser die Einhaltung der in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst verlangt hat. Der Umstand, dass einem solchen Arbeitnehmer durch diese Umsetzung neben dem Nachteil, der sich aus der Verletzung von Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie ergibt, kein spezifischer Nachteil entstanden ist, ist in dieser Hinsicht unerheblich.

Kosten

68 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. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin gehend auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die es zulässt, dass ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Umsetzung eines Arbeitnehmers, der als Feuerwehrmann im Einsatzdienst beschäftigt ist, in einen anderen Dienst gegen dessen Willen mit der Begründung vornimmt, dass dieser die Einhaltung der in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst verlangt hat. Der Umstand, dass einem solchen Arbeitnehmer durch diese Umsetzung neben dem Nachteil, der sich aus

der Verletzung von Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie ergibt, kein spezifischer Nachteil entstanden ist, ist in dieser Hinsicht unerheblich.

Unterschriften