Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

26. Juli 2017*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 17 – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Zusätzliche Vergütungen – Kinderschutzorganisation – Kinderdorfeltern – Vorübergehende Abwesenheit der Kinderdorfeltern – Als Vertreter der Kinderdorfeltern beschäftigte Arbeitnehmerinnen – Begriff

In der Rechtssache C-175/16

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Korkein oikeus (Oberster Gerichtshof, Finnland) mit Entscheidung vom 24. März 2016, beim Gerichtshof eingegangen am 29. März 2016, in dem Verfahren

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

gegen

SOS-Lapsikylä ry

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten T. von Danwitz, des Präsidenten des Gerichtshofs K. Lenaerts in Wahrnehmung der Aufgaben eines Richters der Vierten Kammer sowie des Richters E. Juhász, der Richterin K. Jürimäe und des Richters C. Lycourgos (Berichterstatter),

Generalanwalt: M. Wathelet,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 2. März 2017,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Frau Hälvä, Frau Naukkarinen, Frau Paajanen und Frau Piik, zunächst vertreten durch P. Ahonen, dann durch P. Ahonen im Beistand von T. Lehtinen, asianajaja,

* Verfahrenssprache: Finnisch.

— des SOS-Lapsikylä ry, zunächst vertreten durch J. Syrjänen, dann durch J. Syrjänen und J. Nevala, asianajajat,

— der finnischen Regierung, vertreten durch H. Leppo als Bevollmächtigte,

— der deutschen Regierung, vertreten durch J. Möller und T. Henze als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch I. Koskinen und M. van Beek als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 6. April 2017

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Hannele Hälvä, Frau Sari Naukkarinen, Frau Pirjo Paajanen und Frau Satu Piik einerseits und ihrem Arbeitgeber, dem SOS-Lapsikylä ry, andererseits über dessen Weigerung, ihnen Vergütungen für in den Jahren 2006 bis 2009 geleistete Überstunden sowie Abend-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit zu zahlen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 In Art. 2 der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„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;

…“

4 Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.“

5 Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 sieht vor:

„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, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;

b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;

c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind."

Finnisches Recht

6 § 2 Abs. 1 des Työaikalaki (605/1996) (Gesetz [605/1996] über die Arbeitszeit, im Folgenden: Arbeitszeitgesetz) bestimmt:

„Dieses Gesetz gilt, mit Ausnahme von § 15 Abs. 3, nicht

…

3) für Arbeitsleistungen, die der Arbeitnehmer zuhause oder unter anderen Umständen erbringt, unter denen nicht angenommen werden kann, dass es Sache des Arbeitgebers ist, zu kontrollieren, wie sich die Arbeitszeit gestaltet;

…"

Sachverhalt des Ausgangsverfahrens und Vorlagefrage

7 Der SOS-Lapsikylä ry, ein Verein, der den Schutz von Kindern zur Aufgabe hat, organisiert für die von ihm in Obhut genommenen Kinder eine möglichst familiäre Unterbringung in sieben Kinderdörfern, die sich aus mehreren Kinderdorfhäusern zusammensetzen. Das Personal der Kinderdörfer besteht aus einem Leiter, Kinderdorfeltern, Vertretern der Kinderdorfeltern und anderen Fachkräften. Die Kinderdorfhäuser, in denen die in Obhut genommenen Kinder wohnen, beherbergen drei bis sechs Kinder sowie eine oder mehrere Personen als Kinderdorfeltern (bzw. bei Abwesenheit der Kinderdorfeltern deren Vertreter).

8 Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens wurden vom SOS-Lapsikylä ry bis 2009, manche von ihnen bis 2010, als Vertreter der Kinderdorfeltern beschäftigt. In ihrer Eigenschaft als Vertreter der Kinderdorfeltern bei deren Abwesenheit (aufgrund freier Tage, Jahresurlaubs oder Krankheit) wohnten die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens bei den Kindern und kümmerten sich allein um das Kinderdorfhaus und um die Erziehung und Beaufsichtigung der minderjährigen Bewohner, u. a. indem sie Einkäufe erledigten und die Kinder außerhalb des Hauses begleiteten.

9 Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens erhoben beim Etelä-Savon käräjäoikeus (Gericht erster Instanz der Region Südsavo, Finnland) Klage auf Feststellung, dass es sich bei ihrer Arbeit im Dienst des SOS-Lapsikylä ry um „Arbeit" im Sinne von Art. 1 des Arbeitszeitgesetzes handelte, und

beantragten, den Verein zur Zahlung der Vergütungen zu verurteilen, die nach diesem Gesetz und dem für den betreffenden Sektor geltenden Tarifvertrag für die Jahre 2006 bis 2009 für Überstunden bzw. für abends, nachts oder an Wochenenden erbrachte Leistungen geschuldet werden.

10 Mit Urteil vom 4. Mai 2012 wies das Etelä-Savon käräjäoikeus (Gericht erster Instanz der Region Südsavo) ihre Klage ab, wobei es davon ausging, dass ihre Arbeit nicht dem Arbeitszeitgesetz unterliege. Daraufhin legten die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens Berufung beim Itä-Suomen hovioikeus (Berufungsgericht von Ostfinnland) ein, das mit Urteil vom 4. Juli 2013 das erstinstanzliche Urteil bestätigte. Dagegen legten die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens Rechtsmittel beim vorlegenden Gericht ein.

11 Das vorlegende Gericht führt aus, dass die Vertreter des Arbeitgebers die tägliche Arbeit der Vertreter der Kinderdorfeltern nicht kontrollierten und dass der Arbeitgeber ihnen keine Anweisungen in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen an den Arbeitstagen gebe. Innerhalb der durch die Bedürfnisse der Kinder gesetzten Grenzen könne ein Vertreter der Kinderdorfeltern über Einteilung und Inhalt seiner Arbeit selbst bestimmen. Für jedes Kind werde jedoch ein Betreuungs- und Erziehungsplan ausgearbeitet, nach dem sich der Vertreter um das Kind kümmern müsse und zu dem er einen Bericht erstelle. Darüber hinaus stimme sich der Vertreter mit den zuständigen Kinderdorfeltern über den Betrieb des von ihm betreuten Kinderdorfhauses und die damit verbundenen praktischen Fragen ab.

12 Nach den Arbeitsverträgen der Klägerinnen des Ausgangsverfahrens habe die jährliche Arbeitsverpflichtung 190 Zeiträume von 24 Stunden – für eine von ihnen jedoch nur 170 Zeiträume – betragen, von denen 30 bis 33 Tage Jahresurlaub abzuziehen gewesen seien. In der Praxis hätten die Vertretungsphasen zwischen ein paar Tagen und mehreren Wochen angedauert.

13 Der Leiter erstelle im Voraus Listen, in denen Tag für Tag das Kinderdorfhaus angegeben sei, in dem der Vertreter der Kinderdorfeltern zu arbeiten habe. Der Vertreter vereinbare mit den Kinderdorfeltern die Uhrzeit, zu der die Vertretungszeit beginne. Die täglichen Arbeitsplanungen seien so einzurichten, dass jeder Arbeitnehmer im Durchschnitt zwei freie Wochenenden im Monat habe. Während der Vertretungsphase habe der Arbeitnehmer außerdem Anspruch auf einen freien Tag pro Woche. Das Entgelt der Vertreter der Kinderdorfeltern werde als festes Monatsgehalt festgesetzt, jedoch habe ein Vertreter, der über die 190 Zeiträume von 24 Stunden hinaus arbeite, Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung.

14 Das vorlegende Gericht hat zu entscheiden, ob das Arbeitszeitgesetz auf die Vertreter der Kinderdorfeltern anwendbar ist, was zur Folge hätte, dass der SOS-Lapsikylä ry verpflichtet wäre, den Klägerinnen des Ausgangsverfahrens die geforderten Vergütungen zu zahlen. Insbesondere ist zu bestimmen, ob die Tätigkeiten der Vertreter der Kinderdorfeltern vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes nach dessen § 2 Abs. 1 Nr. 3 ausgenommen sind. Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass nach dieser Bestimmung Arbeitsleistungen, die der Arbeitnehmer zuhause oder unter anderen Umständen erbringe, unter denen nicht angenommen werden könne, dass es Sache des Arbeitgebers sei, zu kontrollieren, wie sich die Arbeitszeit gestalte, nicht unter die Vorschriften über die Regelung der Arbeitszeit fielen, mit Ausnahme von § 15 Abs. 3 des Arbeitszeitgesetzes, der im vorliegenden Fall nicht einschlägig sei.

15 Mit dem Arbeitszeitgesetz werde die Richtlinie 2003/88 umgesetzt, die in einigen Vorschriften, u. a. Art. 17 Abs. 1, den nationalen Gesetzgeber ermächtige, unter bestimmten Umständen von der Regelung der Richtlinie über die Arbeits- und Ruhezeiten abzuweichen.

16 Das Arbeitszeitgesetz regle nicht nur die Arbeitszeit, die Normalarbeitszeit, die Überschreitung der Normalarbeitszeit, die Nacht- und Schichtarbeit sowie Ruhezeiten und die Sonntagsarbeit, sondern auch die aus verschiedenen Gründen wie Überstunden und Sonntagsarbeit zu zahlenden Vergütungen.

17 Das vorlegende Gericht ist sich dessen bewusst, dass die Richtlinie 2003/88 außer in Bezug auf den bezahlten Jahresurlaub keine Anwendung auf die Vergütung des Arbeitnehmers findet, es hält jedoch die Auslegung dieser Richtlinie für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits für unabdingbar. Der Anspruch auf im Arbeitszeitgesetz geregelte Lohnzulagen hänge von der Anwendbarkeit dieses Gesetzes, das auch die Arbeits- und Ruhezeiten regle, auf den vorliegenden Fall ab.

18 So sei vor allem die in Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 enthaltene Abweichung von Bedeutung für die Auslegung der in § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitszeitgesetzes vorgesehene Ausnahme.

19 Aus dem Urteil vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), ergebe sich, dass die Abweichung in Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 keine Anwendung finde, wenn nicht zum einen nachgewiesen sei, dass die Arbeitnehmer über die Zahl ihrer Arbeitsstunden entscheiden könnten, und zum anderen, dass sie nicht verpflichtet seien, zu festen Zeiten an ihrem Arbeitsplatz anwesend zu sein.

20 Allerdings weist der Sachverhalt der Rechtssache, in der dieses Urteil ergangen sei, nach Meinung des vorlegenden Gerichts erhebliche Unterschiede zu der bei ihm anhängigen Rechtssache auf, insbesondere was die Art der Arbeit und die Bedingungen für ihre Ausübung betreffe.

21 So sei im vorliegenden Fall die Arbeit der Klägerinnen des Ausgangsverfahrens inhaltlich vergleichbar mit der von Familienangehörigen innerhalb der Familie verrichteten Arbeit, die in Art. 17 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 ausdrücklich genannt sei. Diese Bestimmung sei eng auszulegen, doch sei die Liste der dort genannten Tätigkeiten nicht abschließend. Es sei es daher möglich, dass diese Abweichung für die Arbeit der Vertreter der Kinderdorfeltern gelte, obwohl es nicht um Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind, im Sinne von Art. 17 Abs. 1 Buchst. b dieser Richtlinie handele.

22 Im vorliegenden Fall seien die Möglichkeiten für den Arbeitgeber, die Arbeitszeitgestaltung der Klägerinnen des Ausgangsverfahrens zu kontrollieren, beschränkt, da eine solche Kontrolle die Möglichkeit für einen Vertreter der Kinderdorfeltern, sich wie wirkliche Eltern zu verhalten und ein Vertrauensverhältnis zu den Kindern aufzubauen, beeinträchtigen könnte. Derartige Kontrollen seien offenbar auch nicht vorgenommen worden. Die Vertreter der Kinderdorfeltern bestimmten nämlich innerhalb der durch die Bedürfnisse der Kinder gesetzten Grenzen eigenständig ihre Aufgaben, ihre Ruhezeiten und ihre Unternehmungen außerhalb des Hauses, wobei es stimme, dass die Vertreter der Kinderdorfeltern aufgrund dieser Bedürfnisse in ihren Möglichkeiten, sich ihren persönlichen Angelegenheiten zu widmen und ihr Leben frei zu gestalten, beeinträchtigt seien.

23 Unter diesen Umständen hat der Korkein oikeus (Oberster Gerichtshof, Finnland) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Ist Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass in seinen Anwendungsbereich eine wie oben beschriebene Tätigkeit in einem Kinderdorfhaus fallen kann, in dem der Arbeitnehmer als Vertreter der Ersatzeltern der in Obhut genommenen Kinder an deren freien Tagen fungiert, während dieser Zeit gemeinsam mit den Kindern in familienähnlichen Umständen lebt und sich in dieser Zeit selbständig um die Bedürfnisse der Kinder und der Familie in gleicher Weise kümmert, wie es im Allgemeinen Eltern tun?

Zur Vorlagefrage

24 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er auf eine Beschäftigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Anwendung findet, die darin besteht, in Vertretung der in erster Linie damit betrauten Person Kinder unter familienähnlichen Umständen zu betreuen.

25 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass sich die Richtlinie 2003/88 mit Ausnahme des in ihrem Art. 7 Abs. 1 geregelten besonderen Falles des bezahlten Jahresurlaubs darauf beschränkt, bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, so dass sie grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer findet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).

26 Dies hat jedoch nicht zur Folge, dass die dem Gerichtshof in der vorliegenden Rechtssache zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage nicht zu beantworten wäre.

27 Wie der Generalanwalt in Nr. 45 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, geht es in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit nämlich um die Frage, ob das Arbeitszeitgesetz auf die Vertreter der Kinderdorfeltern anwendbar ist und ob die Klägerinnen aufgrund dessen Anspruch auf das von ihnen geforderte Entgelt haben.

28 Vor diesem Hintergrund ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof um Auslegung von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, der nach Angaben dieses Gerichts durch § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitszeitgesetzes in nationales Recht umgesetzt worden ist.

29 Es ist daher zu bestimmen, ob die von den Klägerinnen des Ausgangsverfahrens in ihrer Eigenschaft als Vertreter der Kinderdorfeltern ausgeübten Tätigkeiten unter Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 fallen können, der es den Mitgliedstaaten gestattet, unter bestimmten Bedingungen von den Art. 3 bis 6, 8 und 16 dieser Richtlinie abzuweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

30 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach den Angaben des vorlegenden Gerichts die beim SOS-Lapsikylä ry beschäftigten Vertreter der Kinderdorfeltern damit betraut sind, während der Abwesenheit der Kinderdorfeltern, die ebenfalls bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, die laufende Verwaltung eines Kinderdorfhauses sowie die Beaufsichtigung und Erziehung der dort untergebrachten Kinder während ununterbrochener Zeiträume von 24 Stunden zu übernehmen, die sich über mehrere Tage aneinanderreihen können, wobei die Vertreter Anspruch auf einen freien Tag pro Woche und im Durchschnitt auf zwei freie Wochenenden im Monat haben.

31 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs muss die in Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Abweichung so ausgelegt werden, dass ihr Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglicht, unbedingt Erforderliche begrenzt wird (Urteile vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 89, und vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, Rn. 40).

32 Der Gerichtshof hat außerdem entschieden, dass Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 für Arbeitnehmer gilt, deren gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann (Urteile vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, EU:C:2006:526, Rn. 20, und vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, Rn. 41).

33 Insoweit hat das vorlegende Gericht, wie der Generalanwalt in Nr. 68 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, bei der konkreten Würdigung des Sachverhalts der Rechtssache zu berücksichtigen, dass die Arbeitszeit eines Vertreters der Kinderdorfeltern durch das zwischen ihm und seinem Arbeitgeber bestehende Arbeitsverhältnis weitgehend im Voraus festgelegt ist, da die Zahl der von ihm jährlich abzuleistenden Zeiträume von 24 Stunden vertraglich vereinbart ist. Außerdem hat dieses Gericht auch zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber im Voraus Listen erstellt, in denen in regelmäßigen Abständen die Zeiträume von 24 Stunden angegeben sind, in denen der Vertreter der Kinderdorfeltern mit der Führung eines Kinderdorfhauses betraut ist.

34 In Anbetracht dessen lässt sich nicht behaupten, dass die gesamte Arbeitszeit der Vertreter der Kinderdorfeltern wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder vom Vertreter der Kinderdorfeltern selbst festgelegt werden kann, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

35 Diese Feststellung wird in Anbetracht der dem Gerichtshof vorliegenden Angaben nicht dadurch in Frage gestellt, dass die Vertreter der Kinderdorfeltern in den Zeiträumen, in denen sie mit der Führung eines Kinderdorfhauses betraut sind, über eine gewisse Autonomie in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und insbesondere bei der Organisation ihrer täglichen Aufgaben, ihrer Unternehmungen und ihrer Zeiten der Untätigkeit verfügen, ohne dass es praktisch eine Kontrolle durch ihren Arbeitgeber zu geben scheint.

36 Erstens ist nämlich darauf hinzuweisen, dass die Schwierigkeiten, die sich für einen Arbeitgeber bei der Kontrolle der täglichen Ausübung der Tätigkeiten seiner Arbeitnehmer stellen können, nicht allgemein für die Annahme ausreichen, dass die gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder vom Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann, soweit der Arbeitgeber sowohl den Beginn als auch das Ende der Arbeitszeit im Voraus festlegt.

37 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass der Arbeitgeber nicht kontrolliert, in welcher Weise der Vertreter der Kinderdorfeltern diese Tätigkeiten während der Zeiträume von 24 Stunden ausübt, in denen er mit der Betreuung des Kinderdorfhauses betraut ist. Dafür erstellt der Arbeitgeber im Voraus Listen, in denen Tag für Tag angegeben ist, in welchem Haus der Vertreter der Kinderdorfeltern zu arbeiten hat. Der Vertreter vereinbart mit den Kinderdorfeltern die Uhrzeit, zu der der Vertretungszeitraum beginnt. Die täglichen Arbeitsplanungen sind überdies so einzurichten, dass jeder Arbeitnehmer im Durchschnitt zwei freie Wochenenden im Monat hat. Die Vorlageentscheidung enthält daher keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Arbeitgeber nicht in der Lage wäre, zu kontrollieren, ob der Vertreter der Kinderdorfeltern zum einen das Kinderdorfhaus zu dem von ihm mit den Kinderdorfeltern vereinbarten Tageszeitpunkt, an dem die Vertretung beginnen sollte, tatsächlich betreut hat, und ob er zum anderen diese Vertretung bis zum Ende des oder der ihm zugewiesenen Zeiträume von 24 Stunden übernommen hat.

38 Schließlich geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass der Vertreter der Kinderdorfeltern verpflichtet ist, einen Bericht darüber zu erstellen, wie er den für jedes Kind ausgearbeiteten Betreuungs- und Erziehungsplan angewandt hat. Dieser Bericht stellt daher offenbar ein dem Arbeitgeber zur Verfügung stehendes Kontrollmittel dar, das von ihm verwendet werden kann, um zu prüfen, in welcher Weise seine Arbeitnehmer ihre Tätigkeiten ausüben, und daher ihre Arbeitszeit zu messen.

39 Zweitens erlaubt die vom vorlegenden Gericht beschriebene Möglichkeit für die Vertreter der Kinderdorfeltern, während der Zeiträume von 24 Stunden, in denen sie mit der Betreuung eines Kinderdorfhauses betraut sind, ihre Zeiten der Untätigkeit bis zu einem gewissen Grad zu bestimmen, es den Vertretern jedoch nicht, die Zahl der Arbeitsstunden, die sie in diesen Zeiträumen ableisten, völlig frei zu bestimmen.

40 Zum einen ist, wie das vorlegende Gericht angibt, zu bemerken, dass sich die Vertreter der Kinderdorfeltern mit diesen über die Art und Weise der Führung des Kinderdorfhauses abstimmen müssen und dass es der Systematik des von den Kinderdörfern eingeführten Aufnahmesystems sichtlich zuwiderlaufen würde, wenn es den Vertretern der Kinderdorfeltern erlaubt wäre, die Gepflogenheiten des von ihnen vorübergehend betreuten Hauses, die von den Kinderdorfeltern festgelegt wurden, insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeiten wesentlich zu ändern. Die Wahrung dieser Gepflogenheiten scheint daher darauf hinzudeuten, dass die Vertreter der Kinderdorfeltern ihre Arbeitszeit nicht selbst völlig frei bestimmen können.

41 Zum anderen ist darauf hinzuweisen, dass als Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 die Zeitspannen anzusehen sind, während deren ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt (Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 25).

42 Folglich gehören die Zeiten der Untätigkeit, die in den Zeiträumen von 24 Stunden, während deren der Vertreter der Kinderdorfeltern das Kinderdorfhaus betreut, eintreten können, zur Wahrnehmung der Aufgaben dieses Arbeitnehmers und stellen Arbeitszeit dar, wenn der Vertreter der Kinderdorfeltern verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a., C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 48, sowie Beschluss vom 11. Januar 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, Rn. 28).

43 Da diese Zeiten der Untätigkeit in die Arbeitszeit der Vertreter der Kinderdorfeltern eingebunden sind, ist die für die Vertreter bestehende Möglichkeit, die Zeitpunkte festzulegen, zu denen diese Zeiträume beginnen und enden, daher nicht gleichbedeutend mit der Möglichkeit, den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit frei zu bestimmen.

44 Außerdem, selbst wenn unterstellt wird, dass bestimmte Untätigkeitsphasen in den Zeiträumen von 24 Stunden, während denen die Vertreter der Kinderdorfeltern sich um das Kinderdorfhaus zu kümmern haben, nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2003/88 angesehen werden können, da die Vertreter der Kinderdorfeltern, wie der SOS-Lapsikylä ry in der mündlichen Verhandlung insoweit unwidersprochen erklärt hat, ihren Arbeitsplatz, wenngleich sie jederzeit erreichbar bleiben müssen, jederzeit verlassen dürfen, wenn die von ihnen betreuten Kinder außerhalb des Hauses beschäftigt sind, so betrifft diese Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz zu verlassen nur einen Teil ihres täglichen Zeitplans und wird offenbar nicht von den Vertretern der Kinderdorfeltern selbst bestimmt, sondern von den Abwesenheitsstunden der Kinder. Folglich kann diese Besonderheit der Arbeitsbedingungen der Vertreter der Kinderdorfeltern nicht zu der Schlussfolgerung führen, dass ihre gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder dass sie insgesamt von den Vertretern der Kinderdorfeltern selbst festgelegt wird.

45 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass es in Anbetracht der dem Gerichtshof vorliegenden Angaben unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens keinen Anhaltspunkt dafür gibt, dass die Beschäftigung der Vertreter der Kinderdorfeltern unter Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 fallen kann. Daher ist es offensichtlich nicht erforderlich, überdies zu prüfen, ob die Tätigkeit der Vertreter der Kinderdorfeltern unter anderen Gesichtspunkten mit einer der drei in diesem Artikel beispielhaft aufgeführten Tätigkeiten, insbesondere den in Art. 17 Abs. 1 Buchst. b dieser Richtlinie genannten „Arbeitskräften, die Familienangehörige sind“, gleichgestellt werden kann.

46 Jedenfalls können die Vertreter der Kinderdorfeltern, wie der Generalanwalt in den Nrn. 72 bis 80 seiner Schlussanträge hervorgehoben hat, nicht als Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind, angesehen werden, so dass sie nicht unter die in Art. 17 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 genannte Ausnahme fallen.

47 Diese Abweichung, die, wie in Rn. 31 des vorliegenden Urteils ausgeführt, eng auszulegen ist, betrifft nämlich ausschließlich die Arbeit, die in einem Kontext erbracht wird, in dem das zwischen dem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis familiärer Natur ist. In einem solchen Kontext, der dadurch gekennzeichnet ist, dass zwischen den Parteien besondere Bindungen in Bezug auf Vertrauen und Verpflichtung bestehen, kann nämlich angenommen werden, dass die gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird, oder dass sie von dem beschäftigten Familienmitglied festgelegt werden kann.

48 Der bloße Umstand, dass die fragliche Tätigkeit mit den erzieherischen Aufgaben und den emotionalen Beziehungen, wie sie grundsätzlich Eltern gegenüber ihren Kindern haben, vergleichbar ist, erlaubt es hingegen nicht, diese Tätigkeit unter die Ausnahme des Art. 17 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 zu fassen.

49 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er auf eine Beschäftigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die darin besteht, in Vertretung der in erster Linie damit betrauten Person Kinder unter familienähnlichen Umständen zu betreuen, keine Anwendung findet, wenn nicht erwiesen ist, dass die gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von dem Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

Kosten

50 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 (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er auf eine Beschäftigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die darin besteht, in Vertretung der in erster Linie damit betrauten Person Kinder unter familienähnlichen Umständen zu betreuen, keine Anwendung findet, wenn nicht erwiesen ist, dass die gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von dem Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

Unterschriften