URTEIL DES GERICHTSHOFES

9. September 2003 *

In der Rechtssache C-151/02

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Landeshauptstadt Kiel

gegen

Norbert Jaeger

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18), insbesondere ihrer Artikel 2 Nummer 1 und 3,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

erlässt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodríguez Iglesias, der Kammerpräsidenten M. Wathelet, R. Schintgen (Berichterstatter) und C. W. A. Timmermans, der Richter C. Gulmann, D. A. O. Edward, P. Jann und V. Skouris, der Richterinnen F. Macken und N. Colneric sowie der Richter S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues und A. Rosas,

Generalanwalt: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat,

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— der Landeshauptstadt Kiel, vertreten durch Rechtsanwalt W. Weißleder,

— von Herrn Jaeger, vertreten durch Rechtsanwalt F. Schramm,

— der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing und M. Lumma als Bevollmächtigte,

— der dänischen Regierung, vertreten durch J. Molde als Bevollmächtigten,

— der niederländischen Regierung, vertreten durch H. G. Sevenster als Bevollmächtigte,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch P. Ormond als Bevollmächtigte im Beistand von K. Smith, Barrister,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch A. Aresu und H. Kreppel als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen der Landeshauptstadt Kiel, vertreten durch Rechtsanwälte W. Weißleder, M. Bechtold und D. Seckler, von Herrn Jaeger, vertreten durch Rechtsanwalt F. Schramm, der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing, der französischen Regierung, vertreten durch C. Lemaire als Bevollmächtigten, der niederländischen Regierung, vertreten durch N. A. J. Bel als Bevollmächtigten, der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch P. Ormond im Beistand von K. Smith, sowie der Kommission, vertreten durch H. Kreppel und F. Hoffmeister als Bevollmächtigten, in der Sitzung vom 25. Februar 2003,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 8. April 2003

folgendes

Urteil

1 Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat mit Beschluss vom 12. März 2002, geändert durch Beschluss vom 25. März 2002, beide beim Gerichtshof eingegangen am 26. April 2002, gemäß Artikel 234 EG vier Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18), insbesondere ihrer Artikel 2 Nummer 1 und 3, zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen der Landeshauptstadt Kiel (im Folgenden: Beklagte) und Herrn Jaeger (im Folgenden: Kläger) über die Definition der Begriffe „Arbeitszeit" und „Ruhezeit" im Sinne der Richtlinie 93/104 im Rahmen des von einem Arzt geleisteten Bereitschaftsdienstes in einem Krankenhaus.

Rechtlicher Rahmen

Die Gemeinschaftsregelung

3 Die Richtlinie 93/104 enthält, wie sich aus ihrem Artikel 1 ergibt, Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung

und findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche 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 Unter der Überschrift „Begriffsbestimmungen" heißt es in Artikel 2 der Richtlinie:

„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;

..."

5 Abschnitt II der Richtlinie 93/104 bestimmt die Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten treffen müssen, damit jedem Arbeitnehmer u. a. eine tägliche und eine wöchentliche Mindestruhezeit gewährt wird, und regelt die wöchentliche Höchstarbeitszeit.

6 Artikel 3 der Richtlinie 93/104 („Tägliche Ruhezeit") lautet:

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

7 In Bezug auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit bestimmt Artikel 6 dieser Richtlinie:

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

...

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

8 Artikel 15 der Richtlinie 93/104 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."

9 Artikel 16 dieser Richtlinie bestimmt:

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

...

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

..."

10 Die Richtlinie sieht ferner aufgrund der Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten unter gewissen Voraussetzungen eine Reihe von Abweichungen von mehreren ihrer Grundregeln vor. Hierzu heißt es in ihrem Artikel 17:

„(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3, 4, 5, 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der be-

sonderen 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 selbständiger Entscheidungsbefugnis;

b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;

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

(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 Artikel 3, 4, 5, 8 und 16:

...

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,

...

iii) Presse-, Rundfunk-, Fernsehdiensten oder kinematographischer Produktion, Post oder Telekommunikation, Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten,

...

(3) Von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 kann abgewichen werden im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.

...

Die Abweichungen gemäß den Unterabsätzen 1 und 2 sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

...“

11 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;

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

— 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;

— der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Nummer 2 genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten.

...“

Die nationale Regelung

12 Das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet zwischen „Arbeitsbereitschaft“, „Bereitschaftsdienst“ und „Rufbereitschaft“.

13 Diese drei Begriffe sind in den hier einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften nicht definiert, doch ergeben sich ihre Merkmale aus der Rechtsprechung.

14 Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen und sich ständig bereithalten muss, um im Bedarfsfall von sich aus tätig werden zu können.

15 Während des Bereitschaftsdienstes ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich innerhalb oder außerhalb des Betriebes an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich auf Anforderung des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten, darf jedoch ruhen oder sich anderweit beschäftigen, solange seine beruflichen Leistungen nicht erforderlich sind.

16 Die Rufbereitschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer sich nicht an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle bereithalten muss, sondern nur jederzeit erreichbar sein muss, um seine beruflichen Aufgaben auf Abruf unverzüglich wahrnehmen zu können.

17 Grundsätzlich gilt nach deutschem Recht nur die Arbeitsbereitschaft in vollem Umfang als Arbeitszeit. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft werden dagegen als Ruhezeit behandelt, mit Ausnahme des Teils der Dienstzeit, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich seine beruflichen Aufgaben wahrgenommen hat.

18 In Deutschland sind die Arbeitszeit und die Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. 1994 I S. 1170) geregelt, das zur Umsetzung der Richtlinie 93/104 erlassen wurde.

19 Nach § 2 Absatz 1 ArbZG ist Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

20 § 3 ArbZG bestimmt:

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden."

21 § 5 ArbZG lautet:

„(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

...“

22 § 7 ArbZG hat folgenden Wortlaut:

„(1) In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,

c) ohne Ausgleich die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden werktäglich an höchstens 60 Tagen im Jahr zu verlängern,

...

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. abweichend von § 5 Absatz 1 die Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieser Dienste zu anderen Zeiten auszugleichen,

...

3. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Absatz 1 und 6 Absatz 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,

4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Absatz 1 und 6 Absatz 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im

Wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

..."

23 § 25 ArbZG bestimmt:

„Enthält ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Absätze 1 oder 2..., die den in den genannten Vorschriften festgelegten Höchstrahmen überschreiten, so bleiben diese tarifvertraglichen Regelungen unberührt. Tarifverträgen nach Satz 1 stehen durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen gleich ..."

24 Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sieht u. a. Folgendes vor:

„§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. ...

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

...

(6a) Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungs-

gemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung... vergütet. ...

Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich) ..."

25 Zu § 15 Absatz 6a BAT haben die Tarifvertragsparteien Sonderregelungen für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (im Folgenden: SR 2a), vereinbart. Die Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte an den in SR 2a genannten Anstalten und Heimen (im Folgenden: SR 2c) lauten wie folgt:

„Nr. 8

Zu § 15 Abs. 6a...

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

...

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

...

(7) Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,

in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre ...

..."

Ausgangsverfahren und Vorabentscheidungsfragen

26 Wie sich aus dem Vorlagebeschluss ergibt, streiten die Parteien darüber, ob der von der Beklagten in dem von ihr betriebenen Krankenhaus angeordnete Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit oder als Ruhezeit zu werten ist. Der bei dem vorlegenden Gericht anhängige Rechtsstreit berührt ausschließlich die arbeitsschutzrechtliche Seite der Bereitschaftszeiten, nicht dagegen die vergütungsrechtliche.

27 Der Kläger ist seit dem 1. Mai 1992 als Assistenzarzt in der chirurgischen Abteilung des genannten Krankenhauses mit 3/4 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (d. h. 28,875 Stunden wöchentlich) beschäftigt. Darüber hinaus ist er durch Nebenabrede verpflichtet, Bereitschaftsdienste zu leisten, die der Stufe D der Nummer 8 Absatz 2 der SR 2c zugewiesen sind. Die Parteien des Ausgangsverfahrens haben im Arbeitsvertrag die Anwendung des BAT vereinbart.

28 Der Kläger leistet im Monat regelmäßig sechs Bereitschaftsdienste, die teils durch Freizeit und teils durch zusätzliche Vergütung abgegolten werden.

29 Der Bereitschaftsdienst schließt sich an einen normalen Dienst an und beträgt wochentags 16 Stunden, samstags 25 Stunden (8.30 Uhr Samstagmorgen bis 9.30 Uhr Sonntagmorgen) und sonntags 22 Stunden 45 Minuten (8.30 Uhr Sonntagmorgen bis 7.15 Uhr Montagmorgen).

30 Die Bereitschaftsdienste sind wie folgt organisiert: Der Kläger hält sich in der Klinik auf und erbringt dort gegebenenfalls seine beruflichen Leistungen. Für die Zeiten, in denen er nicht herangezogen wird, steht ihm im Krankenhaus ein Zimmer zur Verfügung, in dem sich ein Bett befindet, in dem er gegebenenfalls schlafen darf. Die Angemessenheit dieser Unterkunft ist streitig. Unstreitig ist dagegen, dass die Zeiten, in denen er zu einer beruflichen Aufgabe herangezogen wird, durchschnittlich bei 49 % des Bereitschaftsdienstes liegen.

31 Der Kläger ist der Auffassung, dass die von ihm als Assistenzarzt sowie als Notarzt im Rahmen des notärztlichen Dienstes geleisteten Bereitschaftsdienste aufgrund der direkten Anwendung der Richtlinie 93/104 vollständig als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG anzusehen seien. Die Auslegung des Arbeitszeitbegriffs im Urteil des Gerichtshofes vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-303/98 (Simap, Slg. 2000, I-7963) sei auf die vorliegende Rechtssache übertragbar, da die Ausgangssituation im Wesentlichen vergleichbar sei. Insbesondere sei der in Spanien abzuleistende Bereitschaftsdienst, um den es in der Rechtssache Simap gegangen sei, hinsichtlich der Beanspruchung mit dem des Klägers vergleichbar. § 5 Absatz 3 ArbZG sei daher mit der Richtlinie 93/104 unvereinbar und somit nicht anwendbar. Der Kläger ergänzt, dass Artikel 17 dieser Richtlinie von der Beklagten nicht als Ausnahmevorschrift herangezogen werden könne, da er Ausnahmen lediglich bei der Ruhezeitpraxis vorsehe, unabhängig vom Arbeitszeitbegriff.

32 Die Beklagte macht dagegen geltend, Zeiten der Untätigkeit während des Bereitschaftsdienstes seien nach ständiger Auslegung der nationalen Gerichte und der herrschenden Meinung in der Literatur als Ruhezeit und nicht als Arbeitszeit anzusehen. Bei einer anderen Auslegung liefen die §§ 5 Absatz 3 und 7 Absatz 2

ArbZG leer. Zudem gelte das Urteil Simap nicht für den vorliegenden Fall; die spanischen Ärzte hätten nämlich im Rahmen der Dienste zur medizinischen Grundversorgung in vollem Umfang ihre Tätigkeiten ausgeübt, wogegen die deutschen Ärzte durchschnittlich während maximal 49 % des Bereitschaftsdienstes zur Wahrnehmung beruflicher Aufgaben herangezogen würden. Schließlich sei die nationale Regelung, die Abweichungen von der Arbeitszeit vorsehe, von Artikel 17 Absatz 2 der Richtlinie 93/104 gedeckt, und die Mitgliedstaaten hätten auf diesem Gebiet einen weiten Spielraum. Eine ausdrückliche Erwähnung von Artikel 2 dieser Richtlinie in deren Artikel 17 sei entbehrlich gewesen, da Artikel 2 lediglich Definitionen enthalte.

33 Das Arbeitsgericht Kiel gab der Klage in erster Instanz mit Urteil vom 8. November 2001 statt und stellte fest, dass die vom Kläger im Krankenhaus der Stadt Kiel abzuleistenden Bereitschaftsdienste vollständig zur Arbeitszeit im Sinne von § 2 ArbZG zu rechnen seien.

34 Die Beklagte legte gegen dieses Urteil beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung ein.

35 Das Landesarbeitsgericht führt aus, dass der Begriff des Bereitschaftsdienstes im ArbZG nicht ausdrücklich geregelt sei. Bereitschaftsdienst bedeute die Verpflichtung, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf unverzüglich seine beruflichen Aufgaben wahrzunehmen. „Wache Achtsamkeit" werde nicht verlangt, und außerhalb der Zeiten tatsächlicher Inanspruchnahme könne der Arbeitnehmer ruhen oder sich anderweit beschäftigen und müsse nicht von sich aus tätig werden, sondern nur auf Anweisung des Arbeitgebers.

36 Die Tätigkeit des Klägers sei ein derartiger Bereitschaftsdienst, der nach deutschem Recht nicht zur Arbeitszeit, sondern zur Ruhezeit gerechnet werde, mit Ausnahme des Teils des Bereitschaftsdienstes, während dessen der Arbeitnehmer tatsächlich seine beruflichen Leistungen erbracht habe. Diese Auffassung ergebe sich aus den §§ 5 Absatz 3 und 7 Absatz 2 ArbZG. Aus der Tatsache, dass Kürzungen der Ruhezeiten durch Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes zu anderen Zeiten ausgeglichen werden könnten, folge nämlich, dass Bereitschaftsdienste zur Ruhezeit zählten, soweit nicht eine tatsächliche Inanspruchnahme erfolge. Dies sei auch die Ansicht des nationalen Gesetzgebers gewesen, da sich aus der Begründung des ArbZG ergebe, dass Arbeitsleistungen im Anschluss an Bereitschaftsdienste erbracht werden könnten.

37 Im vorliegenden Fall müsse festgestellt werden, ob Bereitschaftsdienste in vollem Umfang als Arbeitszeit zu werten seien, auch wenn der Betroffene tatsächlich nicht seinen beruflichen Aufgaben nachgehe, sondern es ihm gestattet sei, während dieser Dienste zu schlafen. Diese Frage sei in der Rechtssache Simap nicht gestellt gewesen und daher vom Gerichtshof auch nicht beantwortet worden.

38 Sollte diese Frage nicht eindeutig beantwortet werden können, hänge die Entscheidung des Falles davon ab, ob die Regelung in § 5 Absatz 3 ArbZG gegen Artikel 2 Nummern 1 und 2 der Richtlinie 93/104 verstoße.

39 Schließlich sei aufgrund des Hilfsantrags — auf Feststellung, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, im Rahmen seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit Arbeit und Bereitschaftsdienst einschließlich Überstunden im Umfang von mehr als zehn Stunden werktäglich und mehr als durchschnittlich 48 Stunden pro Woche zu leisten — und angesichts dessen, dass sich die Beklagte auf die §§ 5 Absatz 3 und 7 Absatz 2 ArbZG stütze, zu entscheiden, ob sich diese Regelungen im Rahmen der Regelungsspielräume hielten, die die Richtlinie 93/104 den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern habe lassen wollen.

40 Sollte nämlich Bereitschaftsdienst in vollem Umfang Arbeitszeit sein und die nationale Gestaltung des Bereitschaftsdienstes gegen Artikel 3 der Richtlinie 93/104 verstoßen, weil die ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden nicht nur verkürzt, sondern auch unterbrochen werden könne, könnte die deutsche Regelung doch durch Artikel 17 Absatz 2 dieser Richtlinie gedeckt sein.

41 Wenn aufgrund der geltenden nationalen Regelung bzw. in dem geltenden Tarifvertrag sichergestellt wäre, dass diese — trotz Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Ruhezeit — den Arbeitnehmern ausreichende Ausgleichszeiträume gewährten, könnte der Zielrichtung der Richtlinie 93/104, Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft zu gewährleisten, Rechnung getragen werden.

42 Da das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein der Auffassung ist, dass die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits unter diesen Umständen eine Auslegung des Gemeinschaftsrechts erforderlich mache, hat es beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Handelt es sich bei einem Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in einem Krankenhaus ableistet, generell um Arbeitszeit im Sinne des Artikels 2 Nummer 1 der Richtlinie 93/104/EG, und zwar auch insoweit, als es dem Arbeitnehmer in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, zu schlafen?

2. Verstößt eine Regelung im nationalen Recht, mit der Bereitschaftsdienst als Ruhezeit bewertet wird, soweit nicht eine Inanspruchnahme erfolgt, dergestalt, dass sich der Arbeitnehmer in einem Krankenhaus in einem ihm zur Verfügung gestellten Raum aufhält und auf Aufforderung die Arbeit aufnimmt, gegen Artikel 3 der Richtlinie 93/104/EG?

3. Verstößt eine nationale Regelung, die eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf Stunden in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen dergestalt zulässt, dass Zeiten der Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, gegen die Richtlinie 93/104/EG?

4. Verstößt eine nationale Regelung, die es zulässt, dass in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden kann, dass Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste angepasst werden, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieser Dienste zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, gegen die Richtlinie 93/104/EG?

Zu den Vorlagefragen

43 Vorab sei darauf hingewiesen, dass der Gerichtshof im Rahmen eines Verfahrens nach Artikel 234 EG zwar nicht über die Vereinbarkeit innerstaatlicher Rechtsnormen mit dem Gemeinschaftsrecht oder über die Auslegung nationaler Vorschriften entscheiden kann, dass er aber befugt ist, dem vorlegenden Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts zu geben, die es diesem ermöglichen, für die Entscheidung der bei ihm anhängigen Rechtssache über eine solche Vereinbarkeit zu befinden (vgl. u. a. Urteile vom 15. Dezember 1993 in der Rechtssache C-292/92, Hünermund u. a., Slg. 1993, I-6787, Randnr. 8, vom 3. Mai 2001 in der Rechtssache C-28/99, Verdonck u. a., Slg. 2001, I-3399, Randnr. 28, und vom 27. November 2001 in den verbundenen Rechtssachen C-285/99 und C-286/99, Lombardini und Mantovani, Slg. 2001, I-9233, Randnr. 27).

Zur ersten und zur zweiten Frage

44 Demgemäß sind die beiden ersten Fragen, die gemeinsam zu prüfen sind, dahin zu verstehen, dass mit ihnen geklärt werden soll, ob die Richtlinie 93/104 so auszulegen ist, dass der Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie darstellt, auch wenn es dem Betroffenen in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, sich an seiner Arbeitsstelle auszuruhen, so dass die Richtlinie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes untätig ist, als Ruhezeit eingestuft werden.

45 Zur Beantwortung der so umformulierten Fragen ist zunächst festzustellen, dass sich sowohl aus Artikel 118a EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden), der die Rechtsgrundlage der Richtlinie 93/104 darstellt, als auch aus deren erster, vierter, siebter und achter Begründungserwägung sowie aus dem Wortlaut ihres Artikels 1 Absatz 1 ergibt, dass durch diese Richtlinie Mindestvorschriften festgelegt werden sollen, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitsvorschriften zu verbessern (vgl. Urteil vom 26. Juni 2001 in der Rechtssache C-173/99, BECTU, Slg. 2001, I-4881, Randnr. 37).

46 Nach den genannten Bestimmungen soll diese gemeinschaftsweite Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Gewährung von — u. a. täglichen und wöchentlichen — Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie die Festlegung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit gewährleisten.

47 In diesem Zusammenhang ergibt sich aus der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, die auf der Tagung des Europäischen Rates von Straßburg am 9. Dezember 1989 verabschiedet wurde, insbesondere aus ihren in der vierten Begründungserwägung der Richtlinie 93/104 wiedergegebenen Punkten 8 und 19 Absatz 1, dass jeder Arbeitnehmer der Europäischen Gemeinschaft in seiner Arbeitsumwelt zufrieden stellende Bedingungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit vorfinden muss und dass er u. a. Anspruch auf die wöchentliche Ruhezeit hat, deren Dauer gemäß den einzelstaatlichen Gepflogenheiten auf dem Wege des Fortschritts in den einzelnen Staaten einander anzunähern ist.

48 Speziell zum Begriff „Arbeitszeit" im Sinne der Richtlinie 93/104 ist daran zu erinnern, dass der Gerichtshof in Randnummer 47 des Urteils Simap festgestellt hat, dass die Richtlinie diesen Begriff als jede Zeitspanne definiert, 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, und dass dieser Begriff im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist, da beide Begriffe einander ausschließen.

49 In Randnummer 48 des Urteils Simap hat der Gerichtshof für Recht erkannt, dass der von den Ärzten der Teams zur medizinischen Grundversorgung in der Region Valencia geleistete Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung die charakteristischen Merkmale dieses Begriffes der Arbeitszeit aufweist. Seiner Feststellung nach war nämlich in der Rechtssache, die zu diesem Urteil führte, unstreitig, dass bei dieser Art Bereitschaftsdienst die beiden ersten in der Definition des Begriffes der Arbeitszeit enthaltenen Voraussetzungen erfüllt sind; er hat weiter festgestellt, dass die Verpflichtung der Ärzte, sich zur Erbringung ihrer beruflichen Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen ist, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt.

50 Der Gerichtshof hat in Randnummer 49 des Urteils Simap hinzugefügt, dass diese Auslegung im Einklang mit dem Ziel der Richtlinie 93/104 steht, die Sicherheit

und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden, wohingegen dieses Ziel ernsthaft gefährdet würde, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht unter den Begriff „Arbeitszeit" im Sinne dieser Richtlinie fiele.

51 In Randnummer 50 des Urteils Simap hat der Gerichtshof ferner darauf hingewiesen, dass etwas anderes gilt, wenn die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung Bereitschaftsdienst in der Weise leisten, dass sie ständig erreichbar sind, ohne jedoch zur Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung verpflichtet zu sein (Rufbereitschaft). Selbst wenn sie ihrem Arbeitgeber nämlich in dem Sinne zur Verfügung stehen, dass sie erreichbar sein müssen, können die Ärzte in dieser Situation doch freier über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen so dass nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als „Arbeitszeit" im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen ist.

52 Nachdem der Gerichtshof in Randnummer 51 des Urteils Simap festgestellt hat, dass Überstunden unter den Begriff „Arbeitszeit" im Sinne der Richtlinie 93/104 fallen, ist er in Randnummer 52 dieses Urteils zu dem Ergebnis gelangt, 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 dieser Richtlinie anzusehen ist, während beim Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit anzusehen ist (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 3. Juli 2001 in der Rechtssache C-241/99, CIG, Slg. 2001, I-5139, Randnummern 33 f.).

53 Es ist zum einen festzustellen, dass ein Arzt, der Aufgaben wie diejenigen, um die es im Ausgangsverfahren geht, wahrnimmt, seinen Bereitschaftsdienst unstreitig in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leistet.

54 Andererseits weisen weder der Rahmen noch die Natur der Tätigkeiten eines solchen Arztes relevante Unterschiede gegenüber denen in der Rechtssache, die zum Urteil Simap geführt hat, auf, die die vom Gerichtshof in diesem Urteil vorgenommene Auslegung der Richtlinie 93/104 in Frage stellen könnten.

55 Eine Unterscheidung zwischen diesen beiden Tätigkeiten kann nicht unter Hinweis darauf vorgenommen werden, dass die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in der Rechtssache, die zum Urteil Simap geführt habe, eine ununterbrochene Arbeitszeit von bis zu 31 Stunden ohne Nachtruhe gehabt hätten, während bei einem Bereitschaftsdienst wie demjenigen des Ausgangsverfahrens die maßgebliche nationale Regelung gewährleiste, dass die Zeiten, während deren der Betroffene zur Wahrnehmung einer beruflichen Aufgabe herangezogen werde, nicht mehr als 49 % der Bereitschaftsdienstzeit insgesamt betrügen, so dass er während mehr als der Hälfte dieser Zeit nicht tätig zu werden brauche.

56 Wie nämlich der Generalanwalt in Fußnote 3 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ergibt sich aus der spanischen Regelung, die zum Urteil Simap geführt hat, nicht, dass die Ärzte, die im Krankenhaus Bereitschaftsdienst leisten, während des gesamten Dienstes präsent und aktiv sein müssen. Dieselbe Schlussfolgerung lässt sich auch aus den Nummern 15, 31 und 33 der Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache Simap ziehen.

57 Im Übrigen bezieht sich der Anteil von 49 %, wie er sich aus der im Ausgangsverfahren maßgeblichen nationalen Regelung ergibt, zwar auf den für einen bestimmten Zeitraum ermittelten Durchschnitt der für die tatsächliche Erbringung von Leistungen während des Bereitschaftsdienstes aufgewandten Zeit, doch kann ein Arzt gleichwohl während dieser Zeit so oft und solange zur Arbeitsleistung herangezogen werden, wie dies erforderlich ist, ohne dass diese Regelung insoweit Grenzen setzt.

58 Jedenfalls dürfen die Begriffe „Arbeitszeit" und „Ruhezeit" im Sinne der Richtlinie 93/104 nicht nach Maßgabe der Vorschriften der Regelungen der verschiedenen Mitgliedstaaten ausgelegt werden, sondern sie stellen gemeinschaftsrechtliche Begriffe dar, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zweckes dieser Richtlinie zu bestimmen sind, wie der Gerichtshof dies in den Randnummern 48 und 50 des Urteils Simap getan hat. Nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit dieser Richtlinie und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen.

59 Der Umstand, dass die Definition des Begriffes Arbeitszeit auf die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten" verweist, bedeutet daher nicht, dass die Mitgliedstaaten den Inhalt dieses Begriffes einseitig festlegen können. Die Mitgliedstaaten dürfen den Anspruch des Arbeitnehmers auf ordnungsgemäße Berücksichtigung der Arbeitszeiten und dementsprechend der Ruhezeiten somit keinerlei Bedingungen unterwerfen, da dieser Anspruch sich unmittelbar aus den Vorschriften dieser Richtlinie ergibt. Jede andere Auslegung würde dem Ziel der Richtlinie 93/104 zuwiderlaufen, den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu harmonisieren (vgl. Urteil vom 12. November 1996 in der Rechtssache C-84/94, Vereinigtes Königreich/Rat, Slg. 1996, I-5755, Randnrn. 45 und 75).

60 Der Umstand, dass der Gerichtshof sich im Urteil Simap nicht ausdrücklich zu der den Ärzten, die einen Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leisten, gegebenen Möglichkeit geäußert hat, sich während der Zeiten, in denen sie nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden, auszuruhen oder zu schlafen, ist insoweit ohne Bedeutung.

61 Solche Zeiten beruflicher Untätigkeit sind Teil des Bereitschaftsdienstes, den die Ärzte in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leisten, da — im Unterschied zur normalen Arbeitszeit — die Notwendigkeit dringender Einsätze von den Umständen abhängt und nicht im Voraus geplant werden kann.

62 Der Gerichtshof hat übrigens im letzten Satz der Randnummer 48 des Urteils Simap ausdrücklich auf diesen Umstand hingewiesen, woraus sich zwingend ergibt, dass er davon ausgegangen ist, dass die im Krankenhaus anwesenden Bereitschaftsdienstärzte ihre beruflichen Tätigkeiten nicht während des gesamten Bereitschaftsdienstes tatsächlich und ununterbrochen ausüben.

63 Entscheidend für die Annahme, dass der von den Ärzten im Krankenhaus geleistete Bereitschaftsdienst die charakteristischen Merkmale des Begriffes „Arbeitszeit" im Sinne der Richtlinie 93/104 aufweist, ist nach Auffassung des Gerichtshofes, dass sie sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen müssen, um gegebenenfalls sofort ihre Leistungen erbringen zu können. Wie sich nämlich aus Randnummer 48 des Urteils Simap ergibt, sind diese Verpflichtungen, aufgrund deren die betroffenen Ärzte ihren Aufenthaltsort während der Wartezeiten nicht frei bestimmen können, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen.

64 Der bloße Umstand, dass der Arbeitgeber dem Arzt einen Ruheraum zur Verfügung stellt, in dem er sich aufhalten kann, solange keine beruflichen Leistungen von ihm verlangt werden, ändert nichts an diesem Ergebnis.

65 Zudem unterliegt, wie der Gerichtshof bereits in Randnummer 50 des Urteils Simap festgestellt hat, ein Arzt, der seinem Arbeitgeber an dem von diesem bestimmten Ort während der gesamten Dauer seiner Bereitschaftsdienste zur Verfügung stehen muss, im Vergleich zu einem Arzt, der im Rahmen der Rufbereitschaft tätig ist, während deren er nur ständig erreichbar sein muss, ohne jedoch zur Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung verpflichtet zu sein, erheblich stärkeren Einschränkungen, da er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und über die Zeit, in der er nicht in Anspruch

genommen wird, weniger frei verfügen kann. Unter diesen Umständen können bei einem Arbeitnehmer, der an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung steht, die Zeiten seines Bereitschaftsdienstes, in denen er tatsächlich keine berufliche Tätigkeit ausübt, nicht als Ruhezeiten angesehen werden.

66 Die von den fünf Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 20 der EG-Satzung des Gerichtshofes schriftliche Erklärungen abgegeben haben, erhobenen Einwände betreffend die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen, die sich aus einer Erstreckung der im Urteil Simap getroffenen Entscheidung auf einen Fall wie denjenigen des Ausgangsverfahrens ergeben würden, können diese Auslegung nicht in Frage stellen.

67 Im Übrigen heißt es in der fünften Begründungserwägung der Richtlinie 93/104: „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen."

68 Aus alledem folgt, dass das Ergebnis, zu dem der Gerichtshof im Urteil Simap gelangt ist, nämlich dass der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit im Sinne Richtlinie 93/104 anzusehen ist, unabhängig von den tatsächlich von den Betroffenen erbrachten Arbeitsleistungen, auch für Bereitschaftsdienste gelten muss, die in derselben Form von einem Arzt wie dem Kläger in dem Krankenhaus erbracht werden, in dem er beschäftigt ist.

69 Daher steht die Richtlinie 93/104 einer nationalen Regelung wie derjenigen des Ausgangsverfahrens entgegen, nach der die Phasen des Bereitschaftsdienstes, während deren der Arzt nicht tatsächlich zur Erfüllung einer beruflichen Aufgabe herangezogen wird und sich ausruhen kann, sich jedoch an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und verfügbar sein muss, um seine Leistungen zu erbringen, falls dies erforderlich ist oder er hierzu aufgefordert wird, als Ruhezeit behandelt werden.

70 Diese Auslegung entspricht nämlich als einzige dem Ziel der Richtlinie 93/104, einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer dadurch zu gewährleisten, dass ihnen tatsächlich Mindestruhezeiten gewährt werden. Eine solche Auslegung ist umso mehr geboten, wenn es sich um Ärzte handelt, die in Gesundheitseinrichtungen Bereitschaftsdienst leisten, da die Zeiträume, in denen sie nicht zu Notfalldiensten herangezogen werden, je nach Einzelfall womöglich kurz sind und/oder häufig unterbrochen werden und da im Übrigen nicht auszuschließen ist, dass die Betroffenen — abgesehen von den Notfällen — zur Überwachung des Zustands der ihrer Aufsicht unterliegenden Patienten oder zur Erfüllung administrativer Aufgaben herangezogen werden.

71 Auf Grund all dieser Erwägungen ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass die Richtlinie 93/104 dahin auszulegen ist, dass der Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie darstellt, auch wenn es dem Betroffenen in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, sich an seiner Arbeitsstelle auszuruhen, so dass die Richtlinie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes untätig ist, als Ruhezeit eingestuft werden.

Zur dritten und zur vierten Frage

72 Mit der dritten und der vierten Frage, die gemeinsam zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Richtlinie 93/104 dahin auszulegen ist, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die — gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine aufgrund eines Tarifvertrags getroffene Betriebsvereinbarung — eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf Stunden dergestalt zulässt, dass „Zeiten der Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes ... zu anderen Zeiten" ausgeglichen werden.

73 Aus dem Zusammenhang, in dem die dritte und die vierte Frage gestellt wurden, ergibt sich, dass das vorlegende Gericht Zweifel an der Vereinbarkeit der §§ 5 Absatz 3 und 7 Absatz 2 Unterabsatz 1 ArbZG mit der Richtlinie 93/104 hat.

74 Insoweit ist zunächst festzustellen, dass nationale Vorschriften wie die vom vorlegenden Gericht angeführten danach unterscheiden, ob der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich zu Arbeitsleistungen herangezogen wird oder nicht, da nur für Zeiten tatsächlicher Tätigkeit während eines solchen Dienstes ein Ausgleich vorgesehen ist, während die Phasen dieses Dienstes, in denen der Arbeitnehmer untätig ist, als Ruhezeit angesehen werden.

75 Wie sich aus der Antwort auf die ersten beiden Fragen ergibt, sind Bereitschaftsdienste, die ein Arzt in dem Krankenhaus leistet, in dem er beschäftigt ist, in vollem Umfang als Arbeitszeit anzusehen, unabhängig davon, dass der Arbeitnehmer während dieses Dienstes keine ununterbrochene tatsächliche Tätigkeit ausübt. Die Richtlinie 93/104 steht also einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegen, die Zeiten der Untätigkeit eines Arbeitnehmers während des Bereitschaftsdienstes, den er in der Gesundheitseinrichtung leistet, als Ruhezeit im Sinne dieser Richtlinie behandelt und daher einen Ausgleich nur für die Zeiten vorsieht, während deren der Betroffene tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat.

76 Um dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, müssen ferner die Anforderungen der Richtlinie 93/104 betreffend die Ruhezeit geklärt werden; insbesondere muss geprüft werden, ob und gegebenenfalls inwieweit nationale Vorschriften wie die §§ 5 Absatz 3 und 7 Absatz 2 Unterabsatz 1 ArbZG unter die in dieser Richtlinie vorgesehenen Abweichungsmöglichkeiten fallen.

77 Artikel 3 der Richtlinie räumt insoweit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum einen Anspruch auf eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden ein.

78 Artikel 6 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

79 Aus dem Wortlaut der beiden vorgenannten Vorschriften ergibt sich, dass eine nationale Regelung wie diejenige des Ausgangsverfahrens, nach der die Arbeitszeit ungefähr 30 Stunden hintereinander betragen kann, wenn ein Bereitschaftsdienst einem normalen Dienst unmittelbar vorausgeht oder an diesen anschließt, oder — einschließlich der Bereitschaftsdienste — mehr als 50 Stunden in der Woche, mit ihnen nicht vereinbar ist. Etwas anderes würde nur gelten, wenn diese Regelung unter die in der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungsmöglichkeiten fiele.

80 Wie sich insoweit aus dem durch diese Richtlinie eingeführten System ergibt, lässt Artikel 15 der 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 nach Artikel 17 der Richtlinie Abweichungen nur von einigen — abschließend aufgezählten — Richtlinienbestimmungen vorsehen.

81 Bezeichnenderweise gehört, erstens, Artikel 2 der Richtlinie 93/104 nicht zu den Vorschriften, von denen die Richtlinie ausdrücklich Abweichungen zulässt.

82 Dies bestätigt die in den Randnummern 58 und 59 dieses Urteils getroffene Feststellung, dass die in Artikel 2 enthaltenen Begriffsbestimmungen von den Mitgliedstaaten nicht frei ausgelegt werden können.

83 Artikel 6 der Richtlinie 93/104 wird, zweitens, nur in ihrem Artikel 17 Absatz 1 erwähnt, und die letztgenannte Vorschrift bezieht sich unstreitig auf ganz andere Tätigkeiten, als sie ein Arzt während der Bereitschaftsdienste ausübt, die er in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus ableistet.

84 Gewiss ist es den Mitgliedstaaten nach Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i der Richtlinie 93/104 freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, sofern sie die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer einhalten und bestimmte in dieser Vorschrift aufgeführte kumulative Voraussetzungen einhalten.

85 Unstreitig hat die Bundesrepublik Deutschland jedoch, wie die deutsche Regierung in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich bestätigt hat, von dieser Abweichungsmöglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

86 Artikel 3 der Richtlinie 93/104 dagegen wird, drittens, in verschiedenen Absätzen des Artikels 17 der Richtlinie erwähnt, u. a. in dessen Absatz 2 Nummer 2.1,

einer Vorschrift, die für das Ausgangsverfahren einschlägig ist, da sie gemäß Buchstabe c Ziffer i „insbesondere bei... Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen..." Anwendung findet.

87 Die Richtlinie 93/104 erkennt somit die Besonderheiten, die mit der Organisation der Bereitschaftsdienste in Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen verbunden sind, an, da sie hierfür in ihrem Artikel 17 Abweichungsmöglichkeiten vorsieht.

88 Entsprechend hat der Gerichtshof in Randnummer 45 des Urteils Simap ausgeführt, dass die Tätigkeit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung unter die in diesem Artikel vorgesehenen Abweichungen fallen kann, wenn der Tatbestand dieser Vorschrift erfüllt ist (vgl. Beschluss CIG, Randnr. 31).

89 Insoweit ist festzustellen, dass die in Artikel 17 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungen als Ausnahmen von der Gemeinschaftsregelung über die Arbeitszeitgestaltung so ausgelegt werden müssen, dass ihr Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglichen, unbedingt Erforderliche begrenzt wird.

90 Ausdrückliche Voraussetzung für eine solche Abweichung — insbesondere von der Dauer der täglichen Ruhezeit nach Artikel 3 der Richtlinie 93/104 — ist im Übrigen nach Artikel 17 Absatz 2 dieser Richtlinie, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven

Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten. Dieselben Voraussetzungen gelten nach Artikel 17 Absatz 3 für Abweichungen von dem genannten Artikel 3 im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.

91 Zum einen erlaubt Artikel 17 der Richtlinie 93/104 es jedoch — wie bereits in Randnummer 81 des vorliegenden Urteils festgestellt — nicht, von den Definitionen der Begriffe „Arbeitszeit" und „Ruhezeit" in Artikel 2 dieser Richtlinie abzuweichen und Zeiten der Untätigkeit eines Arztes, der seinen Bereitschaftsdienst im Krankenhaus selbst ableisten muss, als Ruhezeit anzurechnen, obwohl solche Zeiten in vollem Umfang der Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie zuzurechnen sind.

92 Zum anderen ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 93/104 den Zweck verfolgt, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam zu schützen. In Anbetracht dieses wesentlichen Zieles müssen jedem Arbeitnehmer angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen,die nicht nur effektiv sein müssen, indem sie es den Betreffenden erlauben, sich von der durch ihre Arbeit hervorgerufenen Ermüdung zu erholen, sondern auch vorbeugenden Charakter haben müssen, indem sie die Gefahr einer Verschlechterung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, die in der Kumulierung von Arbeitsphasen ohne die erforderliche Ruhepause liegen kann, so weit wie möglich verringern.

93 Insoweit ergibt sich aus Randnummer 15 des Urteils Vereinigtes Königreich/Rat vom 12. November 1996, dass die Begriffe „Sicherheit" und „Gesundheit" im Sinne des Artikels 118a EG-Vertrag, auf den die Richtlinie 93/104 gestützt ist, in der Weise weit ausgelegt werden müssen, dass sie sämtliche körperlichen und sonstigen Faktoren, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar oder mittelbar berühren, insbesondere be-

stimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, erfassen. In derselben Randnummer dieses Urteils hat der Gerichtshof ferner festgestellt, dass eine solche Auslegung sich zudem auf die Präambel der Satzung der Weltgesundheitsorganisation stützen kann, der sämtliche Mitgliedstaaten angehören; diese definiert Gesundheit als den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheiten und Gebrechen.

94 Nach alledem müssen „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten" im Sinne von Artikel 17 Absätze 1, 2 und 3 der Richtlinie 93/104 — um sowohl den damit aufgestellten Kriterien als auch dem Ziel dieser Richtlinie, wie es in Randnummer 92 des vorliegenden Urteils dargestellt ist, zu entsprechen — dadurch gekennzeichnet sein, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeiten gegenüber seinem Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterliegt, die ihn daran hindern kann, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen, um die Auswirkungen der Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren. Solche Ruhezeiten müssen sich daher unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen, deren Ausgleich sie dienen, um eine Ermüdung oder Überlastung des Arbeitnehmers durch die Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden zu verhindern.

95 Um einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, muss somit grundsätzlich vorgesehen werden, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird. Um sich tatsächlich ausruhen zu können, muss der Arbeitnehmer sich nämlich für eine bestimmte Anzahl von Stunden, die nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen, aus seiner Arbeitsumgebung zurückziehen können, um sich zu entspannen und sich von der mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen. Dieses Erfordernis ist umso dringlicher, wenn die regelmäßige tägliche Arbeitszeit abweichend von der allgemeinen Regel durch die Ableistung eines Bereitschaftsdienstes verlängert wird.

96 Dagegen kann die Ableistung einer Reihe von Arbeitsperioden ohne Zwischenschaltung der erforderlichen Ruhezeit gegebenenfalls zu einer Schädigung des

Arbeitnehmers führen oder zumindest dessen körperliche Fähigkeiten übersteigen und damit seine Gesundheit und Sicherheit gefährden, so dass eine erst nach diesen Perioden gewährte Ruhezeit nicht geeignet ist, den Schutz der fraglichen Belange ordnungsgemäß zu gewährleisten. Wie in Randnummer 70 dieses Urteils festgestellt, ist diese Gefahr bei dem Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in einer Gesundheitseinrichtung leistet, noch größer, zumal wenn ein solcher Dienst zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt.

97 Unter diesen Umständen muss die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit, die die Mitgliedstaaten oder die Sozialpartner nach Artikel 17 der Richtlinie 93/104 vornehmen können, indem sie die Dauer der dem Arbeitnehmer während eines gegebenen Arbeitstages gewährten Ruhepause, namentlich in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen, verkürzen, grundsätzlich durch die Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten ausgeglichen werden, die aus einer Anzahl zusammenhängender Stunden entsprechend der vorgenommenen Kürzung bestehen und die dem Arbeitnehmer gewährt werden müssen, bevor die folgende Arbeitsperiode beginnt.

98 Artikel 17 lässt nämlich nur unter ganz außergewöhnlichen Umständen zu, dass ein Arbeitnehmer „einen anderen angemessenen Schutz" erhält, weil die Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist.

99 Vorliegend wird jedoch nicht vorgetragen oder auch nur angedeutet, dass es sich bei einer Regelung wie derjenigen des Ausgangsverfahrens um einen solchen Fall handeln könnte.

100 Zudem darf die durch die Richtlinie 93/104 unter bestimmten Umständen und bei Einhaltung verschiedener Voraussetzungen zugelassene Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden in keinem Fall zu einer Überschreitung der in Artikel 6 der Richtlinie festgesetzten Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit führen, indem ein Arbeitnehmer verpflichtet wird, seine Tätigkeiten durchschnittlich länger als 48 Stunden pro Siebentageszeitraum einschließlich der Überstunden auszuüben, selbst wenn hierunter Bereitschaftsdienste mit Zeiträumen fallen, in denen der Arbeitnehmer zwar an seinem Arbeitsplatz verfügbar ist, jedoch nicht tatsächlich berufliche Tätigkeiten ausübt.

101 Wie nämlich bereits in Randnummer 83 dieses Urteils festgestellt, lässt Artikel 17 für Tätigkeiten wie diejenigen, um die es im Ausgangsverfahren geht, keine Abweichung von Artikel 6 zu.

102 Alle diese Erwägungen führen zu dem Ergebnis, dass nationale Vorschriften wie diejenigen der §§ 5 Absatz 3 und 7 Absatz 2 Unterabsatz 1 ArbZG nicht unter die in der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungsmöglichkeiten fallen können.

103 Daher ist auf die dritte und die vierte Frage zu antworten, dass die Richtlinie 93/104 dahin auszulegen ist, dass

— sie unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahrens der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die bei einem in Form persönlicher An-

wesenheit im Krankenhaus geleisteten Bereitschaftsdienst — gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine aufgrund eines Tarifvertrags getroffene Betriebsvereinbarung — einen Ausgleich nur der Bereitschaftsdienstzeiten zulässt, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat;

— eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden durch Ableistung eines Bereitschaftsdienstes, der zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt, nur dann unter die Abweichungsbestimmungen in Artikel 17 Absatz 2 Nummer 2.1 Buchstabe c Ziffer i dieser Richtlinie fällt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die entsprechenden Arbeitsperioden gewährt werden;

— eine solche Kürzung der täglichen Ruhezeit darüber hinaus in keinem Fall zu einer Überschreitung der in Artikel 6 der Richtlinie festgesetzten Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit führen darf.

Kosten

104 Die Auslagen der deutschen, der dänischen, der französischen und der niederländischen Regierung, der Regierung des Vereinigten Königreichs sowie der Kommission, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahren; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Beschluss vom 12. März 2002, geändert durch Beschluss vom 25. März 2002, vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. **Die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass der Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie darstellt, auch wenn es dem Betroffenen in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, sich an seiner Arbeitsstelle auszuruhen, so dass die Richtlinie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes untätig ist, als Ruhezeit eingestuft werden.**

2. **Die Richtlinie 93/104 ist ferner dahin auszulegen, dass**

   — **sie unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahrens der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die bei einem in Form per-**

sönlicher Anwesenheit im Krankenhaus geleisteten Bereitschaftsdienst — gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine aufgrund eines Tarifvertrags getroffene Betriebsvereinbarung — einen Ausgleich nur der Bereitschaftsdienstzeiten zulässt, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat;

— eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden durch Ableistung eines Bereitschaftsdienstes, der zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt, nur dann unter die Abweichungsbestimmungen in Artikel 17 Absatz 2 Nummer 2.1 Buchstabe c Ziffer i dieser Richtlinie fällt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die entsprechenden Arbeitsperioden gewährt werden;

— eine solche Kürzung der täglichen Ruhezeit darüber hinaus in keinem Fall zu einer Überschreitung der in Artikel 6 der Richtlinie festgesetzten Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit führen darf.

Rodríguez Iglesias Wathelet Schintgen

Timmermans Gulmann Edward

Jann Skouris Macken

Colneric von Bahr

Cunha Rodrigues Rosas

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 9. September 2003.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias