Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
ELEANOR SHARPSTON
vom 26. Juli 2017[1]

Rechtssache C-518/15

Ville de Nivelles
gegen
Rudy Matzak

(Vorabentscheidungsersuchen der Cour du travail de Bruxelles [Arbeitsgerichtshof Brüssel, Belgien])

„Vorabentscheidungsersuchen – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeiten – Feuerwehrleute – Rufbereitschaftszeit – Bereitschaftszeit“

1. Mit dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen wird der Gerichtshof um Hinweise zur Auslegung der Richtlinie 2003/88 über die Arbeitszeit[2] in Bezug auf ihre Geltung für einen Reserve-Feuerwehrmann[3] ersucht, der verpflichtet ist, turnusmäßig innerhalb eines bestimmten (zeitlich definierten) Umkreises um seinen Arbeitsplatz im Bereitschaftsdienst[4] zur Verfügung zu stehen. Er wird ferner um Stellungnahme dazu ersucht, i) ob bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten von der Anwendung dieser Richtlinie ausgenommen werden können, ii) ob es einem Mitgliedstaat freisteht, eine weniger restriktive Definition der „Arbeitszeit“ als nach der Richtlinie vorzusehen, und iii) ob die Auslegung des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie auch maßgeblich ist, soweit es um die Bestimmung der Vergütung von Personen für Bereitschaftsdienste geht.

Rechtsrahmen

Unionsrecht

2. Art. 153 AEUV bestimmt:

„(1) Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151 unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten:

a) Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer,

b) Arbeitsbedingungen,

1 Originalsprache: Englisch.

2 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).

3 Zur näheren Erläuterung dieser von mir in den vorliegenden Schlussanträgen verwendeten Terminologie siehe unten, Fn 6.

4 Siehe ferner unten, Fn. 8.

c) soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer,

…

(2) Zu diesem Zweck können das Europäische Parlament und der Rat

…

b) in den in Absatz 1 Buchstaben a bis i genannten Bereichen unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind. …

…

(5) Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt …“

3. Art. 1 der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

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

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

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

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

(3) Diese Richtlinie gilt unbeschadet ihrer Artikel 14, 17, 18 und 19 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der [Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. 1989, L 183, S. 1)].

…“

4. Art. 2 der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„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. Art. 15 der Richtlinie bestimmt:

„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.“

6. Art. 17 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 2003/88 lauten:

„(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 gemäß den Absätzen 3, 4 und 5 abgewichen werden.

(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) Presse-, Rundfunk-, Fernsehdiensten oder kinematografischer Produktion, Post oder Telekommunikation, Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten,

…“

Belgisches Recht

7. Durch die Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (Gesetz vom 14. Dezember 2000 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor; im Folgenden: Gesetz vom 14. Dezember 2000) wurde die Richtlinie 93/104 über die Arbeitszeitgestaltung[5] in nationales Recht umgesetzt. Art. 3 dieses Gesetzes definiert „Arbeitnehmer“ als „Personen, die in einem gesetzlichen oder vertraglichen Verhältnis nach Weisung einer anderen Person arbeiten“. Nach Art. 8 bezeichnet u. a. „Arbeitszeit“ „die Zeit, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht“.

8. Nach Art. 186 der Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (Gesetz vom 30. Dezember 2009 über verschiedene Bestimmungen) gelten u. a. Reserve-Feuerwehrleute nicht als „Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000.

9. Art. 9 des Règlement organique du service d'incendie de Nivelles (Verordnung über den Feuerwehrdienst von Nivelles) bestimmt:

„Während der Zeiten des Bereitschaftsdienstes muss jedes für die Feuerwehrwache von Nivelles tätige Mitglied des Reserve-Feuerwehrdienstes

– sich jederzeit in einer Entfernung von der Feuerwehrwache aufhalten, die es ihm erlaubt, diese bei normalem Verkehrsfluss in höchstens acht Minuten zu erreichen;

…“

5 Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 1993, L 307, S. 18). Diese Richtlinie wurde durch die Richtlinie 2003/88 aufgehoben und ersetzt.

Sachverhalt, Verfahren und Vorlagefragen

10. Herr Rudy Matzak ist ein Reserve-Feuerwehrmann [6] der Stadt Nivelles, Belgien [7]. Nach den für seine Beschäftigung geltenden Regelungen ist er verpflichtet, sich in einer von vier Wochen abends und am Wochenende in Rufbereitschaft zur Arbeit zur Verfügung zu halten. Er wird nur für die Zeit bezahlt, in der er im aktiven Dienst ist. Die Zeit, die auf die Rufbereitschaft entfällt, ohne dass der Feuerwehrmann verpflichtet ist, berufliche Tätigkeiten auszuüben (sogenannte „Bereitschaftszeit") [8], wird nicht bezahlt.

11. In den Zeiträumen seines Rufbereitschaftsdienstes muss Herr Matzak erreichbar bleiben und gegebenenfalls so schnell wie möglich, jedenfalls unter normalen Umständen in höchstens acht Minuten, auf der Feuerwehrwache erscheinen [9]. Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass dies in der Praxis bedeute, dass der Feuerwehrmann in der Nähe der Feuerwehrwache wohnen müsse und dass seine Aktivitäten in diesen Zeiträumen entsprechend eingeschränkt seien.

12. Da er die für ihn geltende Regelung in mehreren Punkten, insbesondere der Höhe seiner Vergütung für Bereitschaftsdienste, für unbefriedigend hielt, machte Herr Matzak ein Verfahren beim Tribunal du travail de Nivelles (Arbeitsgericht Nivelles) anhängig, in dem den von ihm erhobenen Ansprüchen mit Urteil vom 23. März 2012 überwiegend stattgegeben wurde.

13. Gegen diese Entscheidung legte die Stadt Nivelles sodann Rechtsmittel bei der Cour du travail de Bruxelles (Arbeitsgerichtshof Brüssel) ein. Dieses Gericht weist darauf hin, dass im belgischen Recht Arbeitszeit im Allgemeinen als die Zeit definiert werde, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe, und dass der Aufenthaltsort des Arbeitnehmers nicht maßgebend erscheine. Im Licht der Auslegung von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 durch den Gerichtshof [10] schienen die jeweiligen Definitionen der Arbeitszeit nach belgischem Recht und nach dem Unionsrecht demnach nicht vollständig übereinzustimmen. Das vorgenannte Gericht stellt ferner eine Tendenz in der nationalen Rechtsprechung fest, die Frage der Vergütung von Reserve-Feuerwehrleuten, wie Herrn Matzak, zu lösen, indem sie sich hauptsächlich oder ausschließlich auf die unionsrechtliche Definition des Begriffs „Arbeitszeit" stütze. Da das Gericht eine Auslegung bestimmter Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 durch den Gerichtshof für erforderlich hält, um über den bei ihm anhängigen Rechtsstreit zu entscheiden, hat es folgende Fragen zur Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV vorgelegt:

1. Ist Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii) der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten, die bei öffentlichen Feuerwehrdiensten beschäftig sind, vollständig von den Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie, einschließlich der Vorschrift, in der die Arbeitszeit und die Ruhezeit definiert werden, ausnehmen dürfen?

6 Laut dem Vorabentscheidungsersuchen ist Herr Matzak ein „pompier volontaire" (Mitglied der freiwilligen Feuerwehr). Er wird jedoch offenbar eindeutig von seinem Arbeitgeber bezahlt, wenn er im aktiven Dienst ist. Die Regierung des Vereinigten Königreichs trägt vor, dass es in jenem Mitgliedstaat drei Kategorien von Feuerwehrleuten gebe: i) Berufsfeuerwehrleute, die normalerweise in Vollzeit beschäftigt sind und entsprechend bezahlt werden, ii) Reserve-Feuerwehrleute, die eine Bereitschaftsvergütung dafür erhalten, dass sie sich in bestimmten Zeiten auf Abruf zum Einsatz zur Verfügung halten, und iii) freiwillige Feuerwehrleute, die keine Bezahlung erhalten. Auch wenn im Vereinigten Königreich Reserve-Feuerwehrleute offenbar nicht nur für die im aktiven Dienst geleistete Zeit, sondern (anders als Herr Matzak) auch für die in Rufbereitschaft geleistete Zeit (zumindest teilweise) bezahlt werden können, verwende ich in den vorliegenden Schlussanträgen diesen Ausdruck, da er der Situation am nächsten kommt, in der sich Herr Matzak befand. Vgl. jedoch auch unten, Nr. 22.

7 Herr Matzak trägt in seinen schriftlichen Erklärungen vor, dass sein Arbeitgeber seit April 2015 die Zone de secours du Brabant Wallon (der Rettungsdienst von Wallonisch-Brabant) sei. Auf diese Veränderung dürfte es nicht ankommen.

8 Im Vorabentscheidungsersuchen wird auch der Ausdruck „Rufbereitschaft zu Hause" („heures de garde à domicile") verwendet. Da jedoch offenbar eindeutig keine Verpflichtung besteht, seinen Wohnsitz innerhalb des Acht-Minuten-Umkreises um die Feuerwehrwache zu haben bzw. sich, wenn man dort seinen Wohnsitz hat, während der betreffenden Zeiten dort aufzuhalten, verwende ich nachfolgend die Ausdrücke „Bereitschaftszeit" und „Bereitschaftsdienst" für die Zeit, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber in Rufbereitschaft stehen und bereit sein muss, für ihn Aufgaben wahrzunehmen, aber nicht am Arbeitsplatz anwesend sein muss (vgl. Urteil vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 18).

9 Siehe oben, Nr. 9.

10 Siehe unten, Nrn. 51 ff.

2. Ist die Richtlinie 2003/88, da sie nur Mindeststandards regelt, dahin auszulegen, dass sie den nationalen Gesetzgeber nicht daran hindert, eine weniger restriktive Definition der Arbeitszeit beizubehalten oder einzuführen?

3. Ist Art. 2 der Richtlinie 2003/88 unter Berücksichtigung des Art. 153 Abs. 5 AEUV und der Zielsetzungen dieser Richtlinie, soweit er die Grundbegriffe der Richtlinie, insbesondere die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ definiert, dahin auszulegen, dass er nicht für den Arbeitszeitbegriff gilt, der für die Bestimmung der für die Rufbereitschaft zu Hause geschuldeten Vergütung maßgeblich ist?

4. Verbietet es die Richtlinie 2003/88, die Zeit der Rufbereitschaft zu Hause als Arbeitszeit zu werten, wenn die Beschränkungen, denen der Arbeitnehmer, obwohl die Rufbereitschaft bei ihm zu Hause stattfindet, während dieser Zeit unterliegt (wie etwa die Verpflichtung, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb einer Frist von acht Minuten Folge zu leisten), die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, gleichwohl erheblich einschränken?

14. Schriftliche Erklärungen sind von den Parteien des Ausgangsverfahrens, der belgischen, der französischen und der niederländischen Regierung sowie von der Regierung des Vereinigten Königreichs und von der Europäischen Kommission eingereicht worden. In der Sitzung vom 15. Dezember 2016 haben diese Beteiligten, mit Ausnahme der niederländischen Regierung, sämtlich mündliche Ausführungen gemacht und Fragen des Gerichtshofs beantwortet.

Würdigung

Vorfragen

Zulässigkeit

15. Sowohl die Stadt Nivelles als auch die Kommission bringen Gesichtspunkte vor, die (ganz oder teilweise) die Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens berühren [11].

16. Sie stützen sich insoweit darauf, dass Gegenstand des beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreits das Arbeitsentgelt sei, auf das Herr Matzak für seine Tätigkeit als Reserve-Feuerwehrmann Anspruch habe, und nicht die Frage seiner Arbeitszeit. Da nach Art. 153 Abs. 5 AEUV Fragen der Vergütung vom Anwendungsbereich des Art. 153 (der u. a. die Verbesserungen der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer beinhalte, auf die die Richtlinie 2003/88 sich beziehe) ausgenommen seien, beträfen die Fragen des vorlegenden Gerichts Bereiche, für deren Entscheidung der Gerichtshof nicht zuständig sei.

17. Insoweit kann nach ständiger Rechtsprechung die Entscheidung über eine Vorlagefrage eines nationalen Gerichts vom Gerichtshof nur dann zurückgewiesen werden, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit dem Sachverhalt oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine sachdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind. Stellt sich eine Frage des Unionsrechts, spricht somit eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit [12].

18. Stellt sich eine solche Frage in der vorliegenden Rechtssache?

11 Siehe auch unten, Nrn. 29 bis 31, zum Vorbringen der belgischen Regierung in Bezug auf die Zulässigkeit von Frage 2.

12 Vgl. in diesem Sinne u. a. Urteil vom 11. Mai 2017, Archus und Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, Rn. 42).

19. Meines Erachtens ja.

20. Auch wenn bei der Lektüre des Vorabentscheidungsersuchens und der dem Gerichtshof vorgelegten nationalen Akten deutlich wird, dass die von Herrn Matzak erhobene Klage im Wesentlichen die Frage seines Arbeitsentgelts betrifft, ist dies für sich allein nicht maßgeblich dafür, ob der Gerichtshof die Vorlagefragen beantworten sollte. Die Frage, die in diesem Kontext zu stellen ist, ist nicht: „Welches ist der Gegenstand der Klage im Ausgangsverfahren?“ Zu fragen ist vielmehr danach, ob die erbetene Auslegung des Unionsrechts mit dem Sachverhalt oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits *im Zusammenhang steht*. Dem Vorabentscheidungsersuchen zufolge ist die unionsrechtliche Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ für die Entscheidung über die Frage der Vergütung von Reserve-Feuerwehrleuten wie Herrn Matzak von Bedeutung [13]. Die Auslegung dieses Begriffs durch den Gerichtshof wird dem vorlegenden Gericht somit bei der Entscheidung über die bei ihm anhängige Rechtssache von Nutzen sein. Auf dieser Grundlage sind die Vorlagefragen zulässig [14].

Bedeutung des Begriffs „Arbeitnehmer“

21. Art. 2 der Richtlinie 2003/88 definiert zwar die „Arbeitszeit“ u. a. als Zeitspannen, während derer ein „Arbeitnehmer“ „arbeitet“, die Richtlinie definiert den Begriff „Arbeitnehmer“ selbst jedoch nicht.

22. Die französische Regierung hat in ihren schriftlichen Erklärungen und in der mündlichen Verhandlung auf die Situation in Frankreich hingewiesen, wo alle nicht berufsmäßigen Feuerwehrleute auf der Grundlage beschäftigt würden, dass keine Weisungsgebundenheit bestehe und ihnen kein Lohn oder Gehalt als solches gezahlt werde. Sie erhielten vielmehr eine Entschädigung („indemnité“), die nicht steuer- oder sozialabgabenpflichtig sei. Auch die belgische Regierung trägt vor, dass Reserve-Feuerwehrleute in diesem Mitgliedstaat nicht als Arbeitnehmer im Sinne der einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts anzusehen seien [15], sondern die Rechtsstellung von „bezahlten Freiwilligen“ („bénévolat indemnisé“) hätten.

23. Bedeutet dies, dass diese Feuerwehrleute nicht als „Arbeitnehmer“ im Sinne der Richtlinie anzusehen sind?

24. Der Gerichtshof hat entschieden, dass der Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne der Richtlinie ein autonomer Begriff des Unionsrechts ist [16]. Er ist dahin auszulegen, dass als solcher „jeder“ anzusehen ist, „der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen“. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält [17]. Der Gerichtshof brauchte noch nicht dazu Stellung nehmen, was als „Vergütung“ (oder „Arbeitsentgelt“) im Sinne dieser Definition anzusehen ist. Hinweise lassen

13 Siehe oben, Nr. 13.

14 Zu einer weiteren Auseinandersetzung mit der Zuständigkeit des Gerichtshofs für die Entscheidung über ein Vorabentscheidungsersuchen in einem ähnliche Fragestellungen aufwerfenden Fall vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Wathelet in der Rechtssache Hälvä u. a. (C-175/16, EU:C:2017:285, Nrn. 26 bis 49). Jene Rechtssache betraf ebenfalls die Richtlinie 2003/88. Generalanwalt Wathelet kam ebenfalls zu dem Schluss, dass der Gerichtshof entscheiden sollte.

15 Siehe oben, Nr. 8.

16 Vgl. Urteil vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, Rn. 28).

17 Vgl. Urteil vom 26. März 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

sich jedoch in gewissem Umfang dem Wortlaut von Art. 157 Abs. 2 AEUV (im Kontext der Gleichheit des Arbeitsentgelts) entnehmen, wonach „Arbeitsentgelt“ definiert ist als Beträge „… die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar … zahlt“ [18].

25. Der Gerichtshof hat insbesondere konkret entschieden, dass die Richtlinie auf Berufsfeuerwehrleute anwendbar ist [19]. Was ihre Ausweitung auf Feuerwehrleute anderer Kategorien angeht, enthält das Vorabentscheidungsersuchen meines Erachtens keinen Hinweis darauf, dass Feuerwehrleute der Kategorie von Herrn Matzak keine tatsächliche und echte Tätigkeit ausüben und nicht „nach … Weisung [eines anderen]“, nämlich des Feuerwehrdienstes, tätig sind [20]. Soll Letzterer effektiv funktionieren, müssen alle Mitglieder der Feuerwehrbesatzung (unabhängig davon, ob sie Berufs-, Reserve- oder freiwillige Feuerwehrleute sind) eindeutig nach Weisungen arbeiten und erteilte Anweisungen befolgen, wozu u. a. gehören kann, sich turnusmäßig für den aktiven Dienst zur Verfügung zu halten. Was die Frage angeht, ob die Zahlungen, die Herr Matzak als Gegenleistung für seine Tätigkeit erhält, als „Vergütung“ oder „Arbeitsentgelt“ im Sinne der oben in Nr. 24 genannten Kriterien anzusehen sind, ist dem Gerichtshof abgesehen von dem (relativ unspezifischen) Vorbringen der belgischen Regierung wenig dazu vorgetragen worden, welche Regelungen genau für die Rechtslage in diesem Mitgliedstaat maßgebend sind, so dass hierzu nicht weiter Stellung genommen werden kann. Über diese Frage wird das nationale Gericht nach den von mir soeben genannten Kriterien zu befinden haben. Da der Begriff des „Arbeitnehmers“ ein unionsrechtlicher Begriff ist, kann die genaue Bestimmung der Rechtsstellung der Person, die die Tätigkeit erbringt, und die Einordnung der Bezahlung, die sie für die Erbringung dieser Tätigkeit erhält, die das nationale Recht vorsieht, naturgemäß nicht abschließend maßgeblich sein.

Frage 1

26. Mit Frage 1 möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob es den Mitgliedstaaten freisteht, bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten vollständig von den Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2003/88 in nationales Recht, einschließlich der Vorschriften, in denen die Arbeitszeit und die Ruhezeit definiert sind, auszunehmen.

27. Diese Definitionen sind in Art. 2 der Richtlinie geregelt. Wie dem Wortlaut von Art. 17 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88 zu entnehmen ist, kann u. a. für Feuerwehrdienste nur von den dort ausdrücklich aufgeführten Bestimmungen abgewichen werden [21]. Insoweit steht es einem Mitgliedstaat nach Art. 17 Abs. 3 bei Erfüllung der Voraussetzungen nach Art. 17 Abs. 2 frei, von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 der Richtlinie abzuweichen. Diese Möglichkeit erstreckt sich nicht auf die Definitionen der „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ nach Art. 2; da Art. 17 Abs. 3 wie alle Ausnahmeregelungen [22] eng auszulegen ist, kann meines Erachtens für einen extensiven Ansatz, der über den ausdrücklichen Wortlaut der Ausnahmeregelung hinausginge, kein Raum sein [23].

18 Vgl. auch Urteil vom 10. Juni 2010, Bruno u. a. (C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 46), wo der Gerichtshof dieses Kriterium im Kontext des jetzigen Art. 157 AEUV als einziges Kriterium ansah, „das … entscheidend sein kann“. Derselben Definition folgt der Gerichtshof bei der Auslegung des Begriffs „Arbeitsentgelt“ im Sinne der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 6. Juni 1997, die im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit enthalten ist (ABl. 1998, L 14, S. 9) (vgl. Urteil vom 5. November 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, Rn. 16).

19 Vgl. Beschluss vom 14. Juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, Rn. 52), und Urteil vom 14. Oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, Rn. 44).

20 Die Frage, wie sich die Rechtslage in Frankreich darstellt, lasse ich außer Betracht. Sie ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

21 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. Oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, Rn. 34 und 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).

22 Vgl. zu Art. 17 der Richtlinie 2003/88 Urteil vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, Rn. 40).

23 Vgl. Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 61), und Beschluss vom 4. März 2011, Grigore (C-258/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:122, Rn. 45), wo der Gerichtshof diese Auslegung bestätigte.

28. Die Antwort auf Frage 1 muss daher meines Erachtens sein, dass Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die Mitgliedstaaten danach bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten, die bei öffentlichen Feuerwehrdiensten beschäftigt sind, nur von den in Art. 17 Abs. 3 genannten Vorschriften dieser Richtlinie ausnehmen dürfen. Die Mitgliedstaaten können diese Arbeitnehmer nach dieser Bestimmung nicht vollständig von den Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie ausnehmen; insbesondere können diese Arbeitnehmer nicht von den Vorschriften ausgenommen werden, in denen die „Arbeitszeit“ und die „Ruhezeit“ definiert sind.

Frage 2

29. Mit Frage 2 möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2003/88, da sie nur Mindeststandards regelt, dahin ausgelegt werden kann, dass sie einen Mitgliedstaat nicht daran hindert, eine weniger restriktive Definition der „Arbeitszeit“ vorzusehen.

30. Die belgische Regierung hält diese Frage für unzulässig und weist darauf hin, dass nach mehreren Entscheidungen der belgischen Cour de cassation (Kassationsgerichtshof) der Begriff der Arbeitszeit im belgischen Recht ebenso auszulegen sei wie im Unionsrecht und dass das vorlegende Gericht über alle für sein Verständnis dieses Begriffs erforderlichen Angaben verfüge. Sie verweist insoweit insbesondere auf das Urteil Dzodzi[24], dessen Rn. 42 die Annahme bestätige, dass die tatsächliche Gefahr einer Abweichung zwischen dem Unionsrecht einerseits und einer sich auf eine unionsrechtliche Vorschrift beziehenden Vorschrift des nationalen Rechts andererseits bestehen müsse, damit der Gerichtshof in einem solchen Fall für eine Entscheidung nach Art. 267 AEUV zuständig sei.

31. Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit besteht, wenn der Gerichtshof um die Auslegung einer Bestimmung des Unionsrechts ersucht wird[25]. Ich sehe keinen Grund dafür, hier von dieser Vermutung abzuweichen. Das vorlegende Gericht hat darauf hingewiesen, dass über Fragen der Vergütung von Reserve-Feuerwehrleuten nach nationalem Recht auf Grundlage der unionsrechtlichen Definition der „Arbeitszeit“ entschieden werden kann[26]. Es wird davon ausgegangen, dass die Antwort auf Frage 2 dem vorlegenden Gericht bei der Entscheidung über die bei ihm anhängige Rechtssache von Nutzen sein wird. Auf dieser Grundlage sollte der Gerichtshof diese Antwort geben. Was die Heranziehung des Urteils Dzodzi angeht, hat der Gerichtshof in späterer Rechtsprechung seine Zuständigkeit für eine Entscheidung bejaht, wenn der Sachverhalt der den nationalen Gerichten zur Entscheidung vorliegenden Rechtssachen nicht in den Geltungsbereich des Unionsrechts fiel, die betreffenden Vorschriften aber durch das nationale Recht (aufgrund eines Verweises auf das Unionsrecht) für anwendbar erklärt worden waren und ihre Anwendung durch die betreffenden nationalen Vorschriften augenscheinlich nicht eingeschränkt wurde[27]. In der vorliegenden Rechtssache dürfte meines Erachtens mit der im Vorabentscheidungsersuchen dargestellten innerstaatlichen Rechtslage ein Verweis auf das Unionsrecht einhergehen, der dessen Anwendung nicht einschränkt. Das Vorbringen der belgischen Regierung ist somit meines Erachtens zurückzuweisen. Es dürfte sich um einen Gesichtspunkt handeln, für dessen Beantwortung der Gerichtshof zuständig ist und den er dementsprechend beantworten sollte.

24 Urteil vom 18. Oktober 1990 (C-297/88 und C-197/89, EU:C:1990:360, im Folgenden: Urteil Dzodzi).

25 Siehe oben, Nr. 17.

26 Siehe oben, Nr. 13.

27 Vgl. Urteil vom 17. Juli 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. auch Urteil vom 21. Dezember 2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, Rn. 17).

32. Um auf die Frage selbst zu kommen, könnte diese auf den ersten Blick zu bejahen sein. Nach Art. 1 der Richtlinie 2003/88 enthält diese in der Tat Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz und, wie von Herrn Matzak und der Kommission vorgetragen, sind die Mitgliedstaaten nach Art. 15 in der Tat befugt, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anzuwenden oder zu erlassen. Außerdem sind nach der Definition der „Arbeitszeit" in Art. 2 ausdrücklich die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten" zu berücksichtigen.

33. Tatsächlich ist die Rechtslage meines Erachtens komplizierter. Mit dem Erlass der Richtlinie 2008/33 wollte der (damalige) Gemeinschaftsgesetzgeber Mindestvorschriften festlegen, die überall in der jetzigen Europäischen Union gelten sollten [28]. Hierzu sah er u. a. eine Definition der „Arbeitszeit" in Verbindung mit derjenigen der „Ruhezeit" vor, die in allen Mitgliedstaaten einheitlich sein sollte. Diese Definitionen sind folglich anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie auszulegen, da nur eine solche Auslegung die volle Wirksamkeit der Richtlinie und eine einheitliche Anwendung dieser Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen kann [29]. Es besteht somit für einen Mitgliedstaat, der die Richtlinie umsetzen will, kein Spielraum, eine weniger restriktive Fassung einer dieser Definitionen anzuwenden.

34. Dies bedeutet natürlich nicht, dass es einem Mitgliedstaat nicht freistände, den durch die Richtlinie gewährten Schutz im Wege verschiedener Rechtsetzungstechniken zu erhöhen. Die Mitgliedstaaten können beispielsweise in Wahrnehmung der ihnen nach Art. 15 zustehenden Rechte längere Mindestruhezeiten vorsehen, als sie in den Art. 3 bis 7 der Richtlinie festgelegt sind. Dasselbe gilt für die Bestimmungen über Nacht- und Schichtarbeit in den Art. 8 bis 13. Wenn sie dies tun, müssen die Mitgliedstaaten jedoch die *Definitionen* der „Arbeitszeit" und der „Ruhezeit" nach Art. 2 beibehalten.

35. Die Antwort auf Frage 2 muss daher meines Erachtens sein, dass die Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass sie den nationalen Gesetzgeber eines Mitgliedstaats daran hindert, eine weniger restriktive Definition der „Arbeitszeit" als nach der Richtlinie beizubehalten oder einzuführen. Der Gesetzgeber eines Mitgliedstaats kann jedoch den den Arbeitnehmern gewährten Schutz erhöhen, sofern er dabei nicht von dieser Definition abweicht.

Frage 3

36. Mit Frage 3 möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 der Richtlinie 2003/88, soweit er die vom vorlegenden Gericht so bezeichneten „Grundbegriffe" der Richtlinie, insbesondere die Begriffe „Arbeitszeit" und „Ruhezeit", definiert, dahin ausgelegt werden kann, dass er nicht für den Arbeitszeitbegriff gilt, der für die Bestimmung der Feuerwehrleuten wie Herrn Matzak gezahlten Vergütung maßgeblich ist.

37. Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es einer näheren Eingrenzung ihres Inhalts. Erstens definiert Art. 2 der Richtlinie 2003/88, soweit vorliegend relevant, keine anderen zeitlichen Begriffe als die „Arbeitszeit" und ihr Gegenstück, die „Ruhezeit". Ob die Definition der „Arbeitszeit" auch Umstände erfasst, wie sie bei Arbeitnehmern in der Situation von Herrn Matzak gegeben sind, ist Gegenstand der vierten Frage des vorlegenden Gerichts.

28 Vgl. Art. 1 der Richtlinie.

29 Vgl. in diesem Sinne u. a. Urteil vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 58 und 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

38. Zweitens steht eindeutig außer Zweifel, dass die Aufgabe des Gerichtshofs im Verfahren nach Art. 267 AEUV sich darauf beschränkt, das Unionsrecht auszulegen. Er kann nicht nationales Recht auslegen; dies ist allein Sache der Gerichte des betreffenden Mitgliedstaats [30]. Auch wenn das vorlegende Gericht mitteilt, dass es eine Tendenz in der nationalen Rechtsprechung gebe, die Frage der Vergütung von Reserve-Feuerwehrleuten zu lösen, indem sie sich auf die unionsrechtliche Definition des Begriffs „Arbeitszeit" stütze [31], ist die Anwendung dieser Regelungen im innerstaatlichen Recht keine Frage, mit der der Gerichtshof sich befassen kann. Sofern die nationalen Regelungen mit dem Unionsrecht im Einklang stehen, steht es den Mitgliedstaaten frei, die betreffenden nationalen Rechtsvorschriften nach ihrem Ermessen zu gestalten, und steht es ihren nationalen Gerichten frei, sie auszulegen. Ich werde daher in meiner Würdigung dieser Frage (nur) auf unionsrechtliche Fragestellungen eingehen.

39. Vor dem Hintergrund dieser Erwägungen dürfte Frage 3 meines Erachtens am treffendsten dahin zu verstehen sein, dass danach gefragt wird, ob die Definition der „Arbeitszeit" nach Art. 2 der Richtlinie 2003/88 auch, automatisch und ohne Weiteres, Anwendung findet, soweit es um die Regelung des Arbeitsentgelts von Arbeitnehmern geht, die Anspruch auf den sicherheits- und gesundheitsbezogenen Schutz haben, den diese Richtlinie gewährt.

40. Meines Erachtens besteht ein solcher automatischer Zusammenhang nicht.

41. Die Richtlinie 2003/88 wurde auf der Grundlage des jetzigen Art. 153 Abs. 2 AEUV erlassen. Diese Bestimmung gibt dem Unionsgesetzgeber die Befugnis, Richtlinien über Mindestvorschriften zur schrittweisen Harmonisierung im Bereich (soweit für die vorliegenden Schlussanträge relevant) der Gesundheit und Sicherheit (Art. 153 Abs. 1 Buchst. a), der Arbeitsbedingungen (Art. 153 Abs. 1 Buchst. b) und der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes (Art. 153 Abs. 1 Buchst. c) zu erlassen. Abs. 5 hält ausdrücklich fest, dass „[d]ieser Artikel … nicht für das Arbeitsentgelt … [gilt]". Letzteres ist somit allein Sache der Mitgliedstaaten [32].

42. Diese Zuständigkeitsverteilung spiegelt sich auch in der Rechtsprechung des Gerichtshofs wider. Im Urteil Dellas u. a. [33] stellte der Gerichtshof im Hinblick auf die Richtlinie 93/104 fest, dass sowohl aus der Zielsetzung als auch aus dem Wortlaut der Richtlinie hervorging, dass sie nicht für die Vergütung von Arbeitnehmern galt. Er fügte im Weiteren hinzu, dass diese Auslegung sich zweifelsfrei aus dem jetzigen Art. 153 Abs. 5 AEUV ergab [34]. Im Urteil Vorel bestätigte der Gerichtshof die Geltung dieses Grundsatzes in Bezug auf die Richtlinie 2003/88 [35].

43. Damit dürfte Frage 3 bereits beantwortet sein. Wie die niederländische Regierung jedoch zu Recht vorträgt, verpflichtet die Richtlinie 2003/88 die Mitgliedstaaten zwar nicht, die Definition der „Arbeitszeit" auf Fragen der Vergütung anzuwenden, sie sieht indes auch nicht vor, dass sie dies nicht tun dürfen. So ist ein Mitgliedstaat befugt, innerstaatliche Rechtsvorschriften zu erlassen, wonach die Vergütung einer oder mehrerer Kategorien von Arbeitnehmern auf Grundlage dieser Definition erfolgen muss. In Arbeits- und Tarifverträgen wird ebenfalls typischerweise die „Arbeitszeit" in

30 Vgl. in diesem Sinne u. a. Urteil vom 19. Februar 2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, Rn. 48).

31 Siehe oben, Nr. 13.

32 Vgl. hierzu Urteil vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 40).

33 Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, EU:C:2005:728).

34 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 38 und 39).

35 Beschluss vom 11. Januar 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, Rn. 32 und 35). Vgl. auch Beschluss vom 4. März 2011, Grigore (C-258/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:122, Rn. 81 bis 84), und Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 48). Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz findet sich in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 zum bezahlten Jahresurlaub.

Verbindung mit der Zahl der geleisteten Stunden und der vereinbarten Höhe des Arbeitsentgelts verwendet, um die Gesamtvergütung festzulegen. Diese Höhe des Arbeitsentgelts kann auch je nach Art der betreffenden Arbeitszeit (aktive Dienstzeiten, Bereitschaftszeiten) unterschiedlich sein [36]. Dies ist alles eine Frage des nationalen Rechts.

44. Die Antwort auf Frage 3 muss daher meines Erachtens sein, dass die Definition der „Arbeitszeit" nach Art. 2 der Richtlinie 2003/88 nicht, automatisch und ohne Weiteres, Anwendung findet, soweit es um die Regelung des Arbeitsentgelts von Arbeitnehmern geht, die Anspruch auf den sicherheits- und gesundheitsbezogenen Schutz haben, den diese Richtlinie gewährt. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zwar nicht, die Definition der „Arbeitszeit" auf Fragen der Vergütung anzuwenden, sie sieht indes auch nicht vor, dass sie dies nicht tun dürfen. Einem Mitgliedstaat steht es folglich frei, innerstaatliche Rechtsvorschriften zu erlassen, wonach die Vergütung einer oder mehrerer Kategorien von Arbeitnehmern auf Grundlage dieser Definition erfolgen muss.

Frage 4

45. Mit Frage 4 möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Definition der „Arbeitszeit" in Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass sie Arbeitnehmer wie Herrn Matzak umfasst, die im Bereitschaftsdienst beschäftigt sind und in der Lage sein müssen, einem Ruf des Arbeitgebers in kurzer Frist (im vorliegenden Fall acht Minuten) Folge zu leisten, ohne dabei im Betrieb des Arbeitgebers persönlich anwesend sein zu müssen, und deren Möglichkeit, im betreffenden Zeitraum anderen Tätigkeiten nachzugehen, dementsprechend eingeschränkt sein kann.

46. Vorauszuschicken ist, dass das vorlegende Gericht in der Formulierung seiner Frage zwar darauf aufbaut, dass die Bereitschaftszeit „[beim Arbeitnehmer] zu Hause stattfindet", es im Vorabentscheidungsersuchen jedoch tatsächlich nicht darum geht, dass der Arbeitnehmer sich in dieser Zeit zu Hause aufhalten muss, sondern dass er in der Lage sein muss, seinen Arbeitsplatz innerhalb von acht Minuten zu erreichen [37]. In der Praxis mag gleichwohl durchaus zutreffend sein, dass Arbeitnehmer sich in den Bereitschaftszeiten zu Hause aufhalten und ihren Wohnsitz unmittelbar infolge dieser Verpflichtung in dem durch diese Einschränkung vorgegebenen Bereich haben müssen.

47. Um zum Inhalt der Frage zu kommen, ist Herr Matzak der Ansicht, dass sich aus dem Sachverhalt des Falles in Verbindung mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergebe, dass seine Bereitschaftszeiten eindeutig als Arbeitszeit anzusehen seien. Insbesondere sei unerheblich, dass er während seiner Rufbereitschaft möglicherweise keine tatsächlichen Aufgaben wahrnehmen müsse. Er müsse seinem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und jederzeit erreichbar sein; seine Bewegungsfreiheit und seine Freiheit, sich um seine eigenen Angelegenheiten zu kümmern, seien dementsprechend in seinen Dienstzeiten stark eingeschränkt. Ein Verstoß gegen diese Pflichten könne zu disziplinarischen und möglicherweise strafrechtlichen Sanktionen führen. Die Situation von Herrn Matzak, die in der Tat die Pflicht beinhalte, sich innerhalb sehr kurzer Zeit an seinem Arbeitsplatz einzufinden, gehe tatsächlich mit größeren Einschränkungen einher als diejenige eines Arbeitnehmers, der in Rufbereitschaft sei, aber deutlich mehr Zeit zur Verfügung habe, um einem Ruf nachzukommen, oder der von außerhalb eingreifen könne. Es müsse daher davon ausgegangen werden, dass er seinem Arbeitgeber insoweit jederzeit zur Verfügung stehe.

48. Ich kann den Gedankengang dieses Vorbringens zwar, zumindest in gewissem Maß, nachvollziehen, die Rechtslage ist jedoch meines Erachtens nicht so einfach, wie Herr Matzak vorträgt.

36 Vgl. z. B. Beschluss vom 11. Januar 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, Rn. 11 ff.).

37 Siehe oben, Nr. 9.

49. Die Prüfung muss meines Erachtens vom Wortlaut der Art. 2 Nrn. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 ausgehen. Dort wird die „Arbeitszeit“ als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer … arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“ und die „Ruhezeit“ als „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“ definiert. Wie von mehreren Beteiligen, die Erklärungen abgegeben haben, vorgetragen und insbesondere auch vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung geklärt, handelt es sich somit um eine auf zwei Alternativen beschränkte Abgrenzung: eine Zeitspanne ist entweder Arbeitszeit oder sie ist es nicht [38]. Der Gesetzgeber hielt es nicht für angebracht, eine oder mehrere weitere Kategorien vorzusehen und damit eine gewisse Verfeinerung oder Vertiefung zu ermöglichen. Dieses Fehlen von Flexibilität mag zu bedauern sein; aber der Wortlaut des Gesetzes ist nun einmal so, wie er ist.

50. Da die Kategorie der „Ruhezeit“ naturgemäß Auffangcharakter hat, konzentriere ich mich in der folgenden Würdigung auf den Begriff „Arbeitszeit“. Hinweise auf dessen Auslegung lassen sich bereits in der Rechtsprechung des Gerichtshofs finden.

51. So hat der Gerichtshof wiederholt entschieden, dass der Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einen autonomen Begriff des Unionsrechts darstellt, der anhand objektiver Gesichtspunkte unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie zu bestimmen ist, Mindestvorschriften zur Verbesserung der Lebens und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aufzustellen [39]. Er hat drei Voraussetzungen. Erstens muss der Arbeitnehmer „bei der Arbeit“ sein, zweitens muss er dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, und drittens muss er seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen [40].

52. Erstmalig befasst war der Gerichtshof mit der Auslegung dieser Voraussetzungen im Urteil Simap [41]. Jene Rechtssache betraf den Bereitschaftsdienst von Ärzten in Teams zur medizinischen Grundversorgung, die in einer Gesundheitseinrichtung arbeiteten. Einen Teil dieses Dienstes mussten sie durch persönliche Anwesenheit an ihrem Arbeitsplatz leisten, während sie in der restlichen Zeit lediglich in „Rufbereitschaft“ sein mussten. Der Gerichtshof befand, dass zwischen beiden Formen ein wesentlicher Unterschied bestand. Was die erstere Form anging, war die Verpflichtung der Ärzte, sich zur Erbringung ihrer beruflichen Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen, auch wenn die geleistete Arbeit von den Umständen abhängen konnte. Die Voraussetzungen des Art. 2 Nr. 1 waren dementsprechend erfüllt. Im Hinblick auf die letztere Form, konnten die Ärzte jedoch, selbst wenn sie ihrem Arbeitgeber insoweit zur Verfügung standen, als sie erreichbar sein mussten, freier über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Diese Zeit fiel daher in die Kategorie „Ruhezeit“ [42].

53. Das Urteil Jaeger [43] betraf einen Krankenhausarzt, der seinen Bereitschaftsdienst im Betrieb seines Arbeitgebers leisten musste. Für die Zeiten, in denen er nicht herangezogen wurde, stand ihm ein Zimmer zur Verfügung, in dem sich ein Bett befand, in dem er gegebenenfalls schlafen durfte. Der Gerichtshof wiederholte seine Ausführungen im Urteil Simap [44] stellte jedoch fest, dass in jener Rechtssache nicht über den Sachverhalt entschieden worden sei, dass es dem Arbeitnehmer freigestanden habe, sich während des Dienstes im Betrieb des Arbeitgebers auszuruhen oder zu schlafen. Diesen Gesichtspunkt befand er für unerheblich. Als „entscheidend“ sah er an, dass der Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung

38 Vgl. Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 25 und 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

39 Vgl. Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

40 Vgl. Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Urteil vom 3. Oktober 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, im Folgenden: Urteil Simap).

42 Vgl. Rn. 48 bis 50 des Urteils.

43 Urteil vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, im Folgenden: Urteil Jaeger).

44 Vgl. Rn. 48 bis 51 des Urteils.

stehen musste, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können. Folglich konnte nicht davon ausgegangen werden, dass es sich bei den betreffenden Zeiten um „Ruhezeiten“ des Arbeitnehmers handelte[45]. In seiner Antwort auf die Frage des nationalen Gerichts stellte der Gerichtshof indes klar, dass seine Entscheidung für eine Situation galt, in der der Arbeitnehmer zur „persönlichen Anwesenheit im Krankenhaus“ verpflichtet war[46]. Die betreffenden Arbeitnehmer waren in der Verfügung über ihre Zeit erheblich eingeschränkt und außerhalb ihres familiären und sozialen Umfelds. Der Gerichtshof fügte hinzu, dass seine Auslegung des Begriffs „Arbeitszeit“ durch die von einigen Mitgliedstaaten erhobenen Einwände betreffend die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen, die sich aus einer Einstufung dieser Zeiten als „Arbeitszeit“ ergeben würden, nicht in Frage gestellt werden konnte[47].

54. Im Urteil Dellas u. a.[48], das ebenfalls eine Verpflichtung im Bereich der Sonderpädagogik tätiger Arbeitnehmer betraf, Bereitschaftsdienste im Betrieb des Arbeitnehmers zu leisten, kam der Gerichtshof zum selben Ergebnis wie im Urteil Jaeger.

55. Die Rechtssache Grigore[49] betraf einen Arbeitnehmer in der Forstwirtschaft, dem von seinem Arbeitgeber eine Dienstwohnung gestellt wurde, die in dem Forstrevier lag, für das er verantwortlich war. Er war verpflichtet, sich zeitweise dort aufzuhalten[50]. Der Gerichtshof sah in der Stellung dieser Dienstwohnung für sich genommen keinen abschließenden Beleg, der darauf schließen ließ, dass die dort verbrachte Zeit allein deshalb als Arbeitszeit anzusehen war, weil sie im Zuständigkeitsbereich von Herrn Grigore lag; wenn er jedoch tatsächlich verpflichtet war, seinem Arbeitgeber sofort zur Verfügung zu stehen, um gegebenenfalls seine Leistungen zu erbringen, wäre die Definition dieses Begriffs erfüllt gewesen[51].

56. Schließlich[52] wurde dem Gerichtshof in der Rechtssache Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (im Folgenden: Urteil Tyco)[53] die Frage zur Prüfung vorgelegt, ob die Zeit, die Arbeitnehmer, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, für die Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden ihres Arbeitgebers aufwenden, „Arbeitszeit“ darstellte. Der Gerichtshof bejahte dies. Er verwies insbesondere auf den Grundsatz, der seinen Ursprung im Urteil Jaeger hat, wonach für die Erfüllung der Definition entscheidend ist, ob die Verpflichtung besteht, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sofort seine Leistungen zu erbringen. Er betonte zugleich die Rechtsprechung nach dem Urteil Simap, wonach es dafür spricht, dass der betrachtete Zeitraum keine Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88 ist, wenn die Arbeitnehmer ihren eigenen Interessen nachgehen können. Dies war bei den Arbeitnehmern im Ausgangsverfahren jedoch nicht der Fall; auch wenn sie während der Fahrzeiten über eine gewisse Freiheit verfügten, unterstanden sie in den betreffenden Zeiträumen den Anweisungen ihres Arbeitgebers[54].

57. Meines Erachtens sollte die Aussage, dass „die Verpflichtung, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten, um sofort seine Leistungen zu erbringen“, „entscheidend“ dafür ist, was als Arbeitszeit anzusehen ist und was nicht, mit einem gewissen Maß an Vorsicht verstanden werden. Ganz offenkundig galt dies in Rechtssachen wie Jaeger und Dellas, wo die Pflicht darin bestand,

45 Vgl. in diesem Sinne Rn. 60 bis 65 des Urteils.

46 Vgl. Rn. 71 und Nr. 1 des Tenors des Urteils.

47 Vgl. Rn. 66 des Urteils.

48 Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, EU:C:2005:728; im Folgenden: Urteil Dellas).

49 Beschluss vom 4. März 2011, Grigore (C-258/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:122; im Folgenden: Urteil Grigore).

50 Im Beschluss wird deutlich, dass der genaue Umfang dieser Verpflichtung unklar war. Vgl. insbesondere Rn. 35.

51 Vgl. insbesondere Rn. 64 bis 70 des Beschlusses.

52 Der Vollständigkeit halber ist zu ergänzen, dass der Gerichtshof in seinem Urteil vom 23. Dezember 2015, Kommission/Griechenland (C-180/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2015:840), seine Feststellungen in den Urteilen Simap und Jaeger wiederholt hat (vgl. Rn. 36 und 37 des Urteils).

53 Urteil vom 10. September 2015 (C-266/14, EU:C:2015:578).

54 Vgl. Rn. 35, 37 und 39 des Urteils.

Bereitschaftsdienstzeiten im Betrieb des Arbeitgebers zu leisten. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer möglicherweise nicht über den gesamten Zeitraum tatsächlich arbeitet, war unerheblich. Sie war indes in der Rechtssache Grigore auch nicht allein maßgebend; der Gerichtshof hob dort auch hervor, inwieweit der Arbeitnehmer über Freiheiten verfügte. Dieser Aspekt stand tatsächlich im Mittelpunkt der Entscheidung des Gerichtshofs im Urteil Simap. Meines Erachtens ist die Qualität der Zeit, die dem Arbeitnehmer möglicherweise während seines Bereitschaftsdienstes zuteilwird (und die beispielsweise darin zum Ausdruck kommen kann, dass er sich seinen eigenen Interessen und seiner Familie widmen kann)[55], gleichermaßen von Bedeutung. Dass ein Arbeitnehmer im Einzelfall verpflichtet sein kann, Bereitschaftszeiten in einem relativ nahen Umkreis um seinen Arbeitsplatz zu leisten, ändert meines Erachtens nichts daran, dass die Qualität der Zeit, die er möglicherweise verbringt, gebührend berücksichtigt werden muss. Sofern ein Arbeitnehmer nicht von außerhalb eingreifen kann, liegt es in der Natur einer derartigen Aufgabe, dass er verpflichtet sein kann, in der Nähe seines Arbeitsplatzes zu bleiben. Von überragender Bedeutung in diesem Kontext ist die Qualität der verbrachten Zeit und nicht, in welchem Maß genau eine Nähe zum Arbeitsplatz verpflichtend ist. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts als alleinigem Tatsachengericht, festzustellen, ob die Qualität der Bereitschaftsdienstzeit von Herrn Matzak durch die von seinem Arbeitgeber vorgegebenen Einschränkungen in solchem Maß beeinträchtigt ist, dass sie als Arbeitszeit einzustufen ist.

58. Die Antwort auf Frage 4 muss daher meines Erachtens sein, dass die Definition der „Arbeitszeit“ in Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 nicht dahin auszulegen ist, dass sie automatisch Arbeitnehmer umfasst, die im Bereitschaftsdienst beschäftigt sind und in der Lage sein müssen, einem Ruf des Arbeitgebers in kurzer Frist Folge zu leisten (ohne dabei im Betrieb des Arbeitgebers persönlich anwesend sein zu müssen), und deren Möglichkeit, im betreffenden Zeitraum anderen Tätigkeiten nachzugehen, dementsprechend eingeschränkt sein kann. Es ist vielmehr die Qualität der Zeit zu berücksichtigen, die dem Arbeitnehmer möglicherweise während derartiger Dienste beispielsweise in der Form zuteilwird, dass er sich seinen eigenen Interessen und seiner Familie widmen kann. Von überragender Bedeutung in diesem Kontext ist die Qualität der verbrachten Zeit und nicht, in welchem Maß genau eine Nähe zum Arbeitsplatz verpflichtend ist. Die Entscheidung über die Frage, ob solche Zeiten im Einzelfall als „Arbeitszeit“ einzustufen sind, obliegt als Tatsachenentscheidung dem nationalen Gericht.

Ergebnis

59. Nach alledem sollte der Gerichtshof die von der Cour du travail de Bruxelles (Arbeitsgerichtshof Brüssel, Belgien) gestellten Fragen meines Erachtens wie folgt beantworten:

1. Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten danach bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten, die bei öffentlichen Feuerwehrdiensten beschäftig sind, nur von den in Art. 17 Abs. 3 genannten Vorschriften dieser Richtlinie ausnehmen dürfen. Die Mitgliedstaaten können diese Arbeitnehmer nach dieser Bestimmung nicht vollständig von den Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie ausnehmen; insbesondere können diese Arbeitnehmer nicht von den Vorschriften ausgenommen werden, in denen die „Arbeitszeit“ und die „Ruhezeit“ definiert sind.

55 Vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Saggio in der Rechtssache Simap (C-303/98, EU:C:1999:621, Nr. 37). Vgl. auch Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 37), wo der Gerichtshof feststellte, dass „es … dafür [spricht], dass der betrachtete Zeitraum keine Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88 ist, wenn die Arbeitnehmer ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen können“.

2. Die Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass sie den nationalen Gesetzgeber eines Mitgliedstaats daran hindert, eine weniger restriktive Definition der „Arbeitszeit“ als nach der Richtlinie beizubehalten oder einzuführen. Der Gesetzgeber eines Mitgliedstaats kann jedoch den Arbeitnehmern gewährten Schutz erhöhen, sofern er dabei nicht von dieser Definition abweicht.

3. Die Definition der „Arbeitszeit“ nach Art. 2 der Richtlinie 2003/88 findet nicht automatisch und ohne Weiteres Anwendung, soweit es um die Regelung des Arbeitsentgelts von Arbeitnehmern geht, die Anspruch auf den sicherheits- und gesundheitsbezogenen Schutz haben, den diese Richtlinie gewährt. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zwar nicht, die Definition der „Arbeitszeit“ auf Fragen der Vergütung anzuwenden, sie sieht indes auch nicht vor, dass sie dies nicht tun dürfen. Einem Mitgliedstaat steht es folglich frei, innerstaatliche Rechtsvorschriften zu erlassen, wonach die Vergütung einer oder mehrerer Kategorien von Arbeitnehmern auf Grundlage dieser Definition erfolgen muss.

4. Die Definition der „Arbeitszeit“ in Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 ist nicht dahin auszulegen, dass sie automatisch Arbeitnehmer umfasst, die im Bereitschaftsdienst beschäftigt sind und in der Lage sein müssen, einem Ruf des Arbeitgebers in kurzer Frist Folge zu leisten (ohne dabei im Betrieb des Arbeitgebers persönlich anwesend sein zu müssen), und deren Möglichkeit, im betreffenden Zeitraum anderen Tätigkeiten nachzugehen, dementsprechend eingeschränkt sein kann. Es ist vielmehr die Qualität der Zeit zu berücksichtigen, die dem Arbeitnehmer möglicherweise während derartiger Dienste beispielsweise in der Form zuteilwird, dass er sich seinen eigenen Interessen und seiner Familie widmen kann. Von überragender Bedeutung in diesem Kontext ist die Qualität der verbrachten Zeit und nicht, in welchem Maß genau eine Nähe zum Arbeitsplatz verpflichtend ist. Die Entscheidung über die Frage, ob solche Zeiten im Einzelfall als „Arbeitszeit“ einzustufen sind, obliegt als Tatsachenentscheidung dem nationalen Gericht.