



# Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

11. November 2021\*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 2 – Begriff ‚Arbeitszeit‘ – Reserve-Feuerwehrmann – Bereitschaft in Form von Rufbereitschaft – Ausübung einer selbständigen beruflichen Tätigkeit während der Bereitschaftszeit – Einschränkungen, die sich aus der Rufbereitschaft ergeben“

In der Rechtssache C-214/20

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Labour Court (Arbeitsgericht, Irland) mit Entscheidung vom 6. Mai 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 20. Mai 2020, in dem Verfahren

**MG**

gegen

**Dublin City Council**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten E. Regan, des Präsidenten des Gerichtshofs K. Lenaerts in Wahrnehmung der Aufgaben eines Richters der Fünften Kammer, des Präsidenten der Vierten Kammer C. Lycourgos (Berichterstatter) sowie der Richter I. Jarukaitis und M. Ilešič,

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von MG, vertreten durch B. O’Brien,
- des Dublin City Council, vertreten durch E. Hunt als Bevollmächtigten,

\* Verfahrenssprache: Englisch.

- der belgischen Regierung, vertreten durch L. Van den Broeck und M. Van Regemorter als Bevollmächtigte,
- der französischen Regierung, vertreten durch E. de Moustier und N. Vincent als Bevollmächtigte,
- der niederländischen Regierung, vertreten durch M. K. Bulterman, C. S. Schillemans und H. S. Gijzen als Bevollmächtigte,
- der finnischen Regierung, zunächst vertreten durch S. Hartikainen und A. Laine, dann durch H. Leppo und A. Laine als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, zunächst vertreten durch D. Recchia, C. Valero und M. Wilderspin, dann durch D. Recchia und C. Valero als Bevollmächtigte,

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

folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen MG und dem Dublin City Council (Stadtrat von Dublin, Irland) über die Berechnung der Arbeitsstunden, die für Letzteren während Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft geleistet wurden.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

##### *Richtlinie 89/391/EWG*

- 3 Art. 5 Abs. 1 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) sieht vor:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.“

- 4 Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 bestimmt:

„Im Rahmen seiner Verpflichtungen trifft der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen

zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

...“

*Richtlinie 2003/88*

5 Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich“) 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.

...“

6 Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) der Richtlinie 2003/88 sieht vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

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

2. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;

...“

7 Art. 3 („Tägliche Ruhezeit“) der Richtlinie 2003/88 lautet:

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

8 Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit“) der Richtlinie 2003/88 sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

...“

9 Art. 6 („Wöchentliche Höchstarbeitszeit“) der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

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

- a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
- b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.“

### ***Irishes Recht***

10 Mit dem Organisation of Working Time Act 1997 (Gesetz von 1997 über die Arbeitszeitgestaltung) wurde die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 1993, L 307, S. 18), die durch die Richtlinie 2003/88 aufgehoben und ersetzt wurde, in irisches Recht umgesetzt.

11 Section 2(1) dieses Gesetzes bestimmt:

„...“

Arbeitszeit ist jede Zeitspanne, während deren ein Arbeitnehmer

- (a) an seinem Arbeitsplatz dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und
- (b) die mit seiner Arbeit verbundenen Tätigkeiten ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

...“

### **Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen**

12 MG ist ein Reserve-Feuerwehrmann, der beim Stadtrat von Dublin in Teilzeit beschäftigt ist. Er steht der Einsatzstelle der Feuerwache, von der er geschult wurde, nach einem Bereitschaftssystem in Form von Rufbereitschaft zur Verfügung.

13 MG ist verpflichtet, an 75 % der Einsätze dieser Feuerwache teilzunehmen, und hat die Möglichkeit, an den übrigen Einsätzen nicht teilzunehmen. Er muss während seiner Bereitschaftszeiten nicht an einem bestimmten Ort sein, muss sich aber, wenn er einen Notruf zur Teilnahme an einem Einsatz erhält, bemühen, innerhalb von fünf Minuten nach dem Notruf an der Feuerwache einzutreffen, und in jedem Fall eine maximale Frist von zehn Minuten einhalten.

14 Die Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft umfasst grundsätzlich sieben Tage in der Woche und 24 Stunden am Tag. Sie wird nur durch die jährlichen Urlaubszeiten sowie die Zeiten unterbrochen, für die MG im Voraus mitgeteilt hat, dass er nicht verfügbar ist, soweit der Stadtrat von Dublin mit diesen Zeiten einverstanden ist.

- 15 MG erhält eine in monatlichen Beträgen gezahlte Grundvergütung, die seine Bereitschaft in Form von Rufbereitschaft vergüten soll, sowie eine zusätzliche Vergütung für jeden Einsatz.
- 16 Er darf selbständig oder für einen zweiten Arbeitgeber eine berufliche Tätigkeit ausüben, sofern sie im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Allerdings ist es MG untersagt, eine solche Tätigkeit während seiner „aktiven Arbeitsstunden“ als Reserve-Feuerwehrmann auszuüben, wobei es sich nicht nur um die Stunden handelt, die mit Feuerwehreinsätzen verbracht werden, sondern auch um solche, die für andere Aktivitäten der Einsatzstelle, wie z. B. Training, aufgewandt werden.
- 17 MG muss in „angemessener Entfernung“ von der Feuerwache seiner Einsatzstelle wohnen und seine berufliche Tätigkeit ausüben, um in der Lage zu sein, die Frist für das Eintreffen an der Feuerwache einzuhalten.
- 18 MG war der Ansicht, dass die Stunden, in denen er für den Stadtrat von Dublin in Bereitschaft sei, als „Arbeitszeit“ im Sinne des Gesetzes von 1997 über die Arbeitszeitgestaltung und der Richtlinie 2003/88 einzustufen seien, und machte daher bei der Workplace Relations Commission (Kommission für Beziehungen am Arbeitsplatz, Irland) eine entsprechende Forderung geltend.
- 19 Nachdem diese Forderung zurückgewiesen worden war, legte er beim Labour Court (Arbeitsgericht, Irland), dem vorlegenden Gericht, Rechtsmittel ein.
- 20 MG führt vor diesem Gericht aus, dass er ständig in der Lage sein müsse, einem Notruf schnell Folge zu leisten. Dies hindere ihn daran, sich frei seinen familiären und sozialen Aktivitäten sowie seiner beruflichen Tätigkeit als Taxifahrer zu widmen. Die Nichterfüllung seiner Verpflichtungen gegenüber dem Stadtrat von Dublin könne zu Disziplinarmaßnahmen oder sogar zur Entlassung führen. Der Stadtrat von Dublin verstoße dadurch, dass er eine Bereitschaft von sieben Tagen in der Woche und 24 Stunden am Tag verlange und sich weigere, die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit anzuerkennen, gegen die Vorschriften über die tägliche Ruhezeit, die wöchentliche Ruhezeit und die wöchentliche Höchstarbeitszeit.
- 21 Der Stadtrat von Dublin erwidert, dass Reserve-Feuerwehrleute nicht verpflichtet seien, sich während der Bereitschaft an einem bestimmten Ort aufzuhalten. Wenn ein Reserve-Feuerwehrmann nicht innerhalb der maximalen Eintreffzeit an der Feuerwache eintreffe, habe dies darüber hinaus lediglich zur Folge, dass er keine Vergütung erhalte. In Anbetracht der Flexibilität der in Rede stehenden Rufbereitschaftsregelung sei es nicht gerechtfertigt, die Bereitschaftszeit als „Arbeitszeit“ einzustufen.
- 22 Das vorliegende Gericht stellt fest, dass die Auslegung des Begriffs „Arbeitszeit“ für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits ausschlaggebend sei, da der Stadtrat von Dublin überzeugt sei, dass er die Vorschriften über die tägliche Ruhezeit, die wöchentliche Ruhezeit und die wöchentliche Höchstarbeitszeit beachte, während MG geltend mache, dass der Stadtrat von Dublin gegen diese Vorschriften verstoße.
- 23 Der Gerichtshof habe im Urteil vom 21. Februar 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), entschieden, dass die Bereitschaftszeit, die ein Feuerwehrmann zu Hause verbringen müsse und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, die Möglichkeit dieses Arbeitnehmers, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränke und daher als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 einzustufen sei.

- 24 Die Situation, die zu diesem Urteil geführt habe, sei jedoch von der des Ausgangsverfahrens zu unterscheiden, da der Stadtrat von Dublin nicht verlange, dass sich MG während seiner Bereitschaftszeit an einem bestimmten Ort aufhalte, und ihm außerdem gestatte, selbständig tätig zu sein, was er als Taxifahrer tue, oder für einen anderen Arbeitgeber tätig zu sein.
- 25 Unter diesen Umständen hat der Labour Court (Arbeitsgericht) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer, der Bereitschaftszeit an einem Ort oder Orten seiner Wahl verbringt und dem Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt der Bereitschaftszeit seinen Aufenthaltsort mitteilen muss, sondern lediglich in der Lage sein muss, einem Ruf innerhalb einer erwünschten Eintrefffrist von fünf Minuten und einer maximalen Eintrefffrist von zehn Minuten Folge zu leisten, während der Bereitschaftszeit Arbeitszeit leistet?
  2. Falls Frage 1 bejaht wird, kann die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers, der nur der Einschränkung unterliegt, einem Ruf innerhalb einer erwünschten Eintrefffrist von fünf Minuten und einer maximalen Eintrefffrist von zehn Minuten Folge leisten zu müssen und dem es ohne Einschränkung möglich ist, während der Bereitschaftszeit zugleich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt zu sein oder eine selbständige Tätigkeit auszuüben, als Arbeitszeit für den Arbeitgeber angesehen werden, für den er sich in Bereitschaft befindet?
  3. Falls die zweite Frage bejaht wird, heißt dies, dass – falls der Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit tatsächlich bei einem zweiten Arbeitgeber beschäftigt ist, lediglich mit der Einschränkung, dass der zweite Arbeitgeber den Arbeitnehmer freistellen muss, wenn der erste Arbeitgeber seinen Einsatz verlangt – die von dem Arbeitnehmer geleistete Bereitschaftszeit, während deren er zugleich für einen zweiten Arbeitgeber tätig ist, als Arbeitszeit in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis mit dem ersten Arbeitgeber anzusehen ist?
  4. Falls die dritte Frage bejaht wird, sammelt ein Arbeitnehmer, der für einen zweiten Arbeitgeber tätig ist, während er für seinen ersten Arbeitgeber Bereitschaftszeit leistet, gleichzeitig Arbeitszeit in Bezug auf den ersten und auf den zweiten Arbeitgeber an?

## **Zu den Vorlagefragen**

### ***Zur Zulässigkeit***

- 26 Im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten ist es allein Sache des nationalen Gerichts, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, anhand der Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen zu beurteilen. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung des Unionsrechts betreffen (Urteil vom 15. Juli 2021, *The Department for Communities in Northern Ireland*, C-709/20, EU:C:2021:602, Rn. 54 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 27 Ungeachtet dessen kann der Gerichtshof jedoch nicht über eine von einem nationalen Gericht zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage befinden, wenn offensichtlich ist, dass die Auslegung einer Unionsvorschrift, um die das vorlegende Gericht ersucht, in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn er nicht über die tatsächlichen oder rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 13. Dezember 2018, Rittinger u. a., C-492/17, EU:C:2018:1019, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 28 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Notwendigkeit, zu einer dem nationalen Gericht dienlichen Auslegung des Unionsrechts zu gelangen, es erforderlich macht, dass dieses Gericht die Anforderungen an den Inhalt eines Vorabentscheidungsersuchens, die ausdrücklich in Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs aufgeführt sind, sorgfältig beachtet. So ist es – nach Art. 94 Buchst. a und c der Verfahrensordnung – insbesondere unerlässlich, dass die Vorlageentscheidung selbst eine Darstellung der tatsächlichen Umstände, auf denen die Fragen beruhen, sowie der Gründe enthält, aus denen das vorlegende Gericht Zweifel bezüglich der Auslegung oder der Gültigkeit bestimmter Vorschriften des Unionsrechts hat (Urteil vom 13. Dezember 2018, Rittinger u. a., C-492/17, EU:C:2018:1019, Rn. 38 und 39 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 29 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass MG Reserve-Feuerwehrmann ist und während der Bereitschaftszeit, die er aufgrund dieser Beschäftigung leistet, eine selbständige berufliche Tätigkeit als Taxifahrer ausübt.
- 30 Da somit feststeht, dass die berufliche Tätigkeit, die MG während seines für den Stadtrat von Dublin geleisteten Bereitschaftsdienstes ausübt, eine selbständige Tätigkeit ist, lässt die Vorlageentscheidung keinen Zusammenhang zwischen der dritten und der vierten Frage und den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits erkennen.
- 31 Mit diesen Fragen möchte das vorlegende Gericht nämlich wissen, wie der Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 auszulegen ist, wenn ein Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit, die er für einen ersten Arbeitgeber leistet, eine berufliche Tätigkeit für einen zweiten Arbeitgeber ausübt. Da eine Darstellung tatsächlicher Umstände fehlt, anhand deren sich nachvollziehen lässt, inwiefern eine solche Situation im Ausgangsverfahren vorliegen soll, verfügt der Gerichtshof nicht über die Angaben, die für eine zweckdienliche Beantwortung der Fragen erforderlich sind.
- 32 Folglich sind die dritte und die vierte Frage unzulässig.
- 33 Die erste und die zweite Frage, die zusammen zu prüfen sind, sind hingegen zulässig, soweit sie den in der zweiten Frage ausdrücklich angesprochenen Fall betreffen, dass ein Reserve-Feuerwehrmann während seiner Bereitschaft in Form von Rufbereitschaft eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt.

### ***Zur Begründetheit***

- 34 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, deren Prüfung in der in Rn. 33 des vorliegenden Urteils beschriebenen Weise zu beschränken ist, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass Bereitschaftszeit, die ein Reserve-Feuerwehrmann in Form von Rufbereitschaft leistet und während deren dieser

Arbeitnehmer mit Genehmigung seines Arbeitgebers eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, aber im Fall eines Notrufs innerhalb einer maximalen Frist von zehn Minuten seine Dienstwache erreichen muss, „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung darstellt.

- 35 Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 definiert den Begriff „Arbeitszeit“ als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer ... arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. In Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie wird der Begriff „Ruhezeit“ negativ definiert als jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit. Beide Begriffe schließen einander aus. Die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers ist daher für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzustufen, da die Richtlinie keine Zwischenkategorie vorsieht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. September 2021, *Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19*, EU:C:2021:722, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 36 Letztlich hat das vorlegende Gericht zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzustufen ist; es ist jedoch Sache des Gerichtshofs, dem vorlegenden Gericht Hinweise zu den bei dieser Prüfung zu berücksichtigenden Kriterien zu geben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2021, *Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns]*, C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 37 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass mit der Richtlinie 2003/88 Mindestvorschriften festgelegt werden sollen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Diese Vorschriften sind besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union, die jedem Arbeitnehmer zugutekommen müssen. Insbesondere konkretisiert die Richtlinie dadurch, dass jedem Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten zuerkannt wird, das ausdrücklich in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerte Grundrecht und ist daher im Licht von Art. 31 Abs. 2 auszulegen. Die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 dürfen folglich nicht zu Ungunsten der Rechte, die sie dem Arbeitnehmer gewährt, restriktiv ausgelegt werden (Urteil vom 9. März 2021, *Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns]*, C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 26 bis 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 38 Zur Einstufung der Bereitschaftszeiten hat der Gerichtshof entschieden, dass unter den Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften fallen, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen (Urteil vom 9. März 2021, *Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns]*, C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 38).
- 39 Umgekehrt stellt, wenn die dem Arbeitnehmer während einer bestimmten Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen keinen solchen Intensitätsgrad erreichen und es ihm erlauben, über seine Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen seinen eigenen Interessen zu widmen, nur die Zeit, die auf die gegebenenfalls während eines solchen Zeitraums tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung entfällt, „Arbeitszeit“ für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 dar (Urteil vom 9. März 2021, *Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns]*, C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).



- 40 Bei der Beurteilung, ob Bereitschaft in Form von Rufbereitschaft objektiv größere Einschränkungen mit sich bringt, die sich ganz erheblich darauf auswirken, wie der betroffene Arbeitnehmer die Zeit gestaltet, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, ist insbesondere zu berücksichtigen, über wie viel Zeit der Arbeitnehmer verfügt, um seine beruflichen Tätigkeiten bei dem Arbeitgeber, für den er die Bereitschaft leistet, ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch diesen aufzunehmen, gegebenenfalls in Verbindung mit der durchschnittlichen Häufigkeit der Einsätze, zu denen der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums tatsächlich herangezogen wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2021, Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns], C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 45).
- 41 In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof klargestellt, dass die Bereitschaftszeit grundsätzlich in vollem Umfang als „Arbeitszeit“ anzusehen ist, wenn die Frist für die Aufnahme der beruflichen Tätigkeiten während einer Bereitschaftszeit nur wenige Minuten beträgt. Gleichwohl ist es, wie der Gerichtshof ebenfalls klargestellt hat, erforderlich, die Auswirkung einer solchen Reaktionsfrist im Anschluss an eine konkrete Würdigung zu beurteilen, bei der gegebenenfalls die übrigen dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen sowie die ihm während seiner Bereitschaftszeit gewährten Erleichterungen zu berücksichtigen sind (Urteil vom 9. März 2021, Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns], C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 47 und 48 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 42 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls und auf Grundlage der in den Rn. 38 bis 41 des vorliegenden Urteils dargelegten Hinweise zu beurteilen, ob MG während seiner Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft so großen Einschränkungen unterliegt, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen als Reserve-Feuerwehrmann nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen.
- 43 Insoweit ist die MG eingeräumte Möglichkeit, während seiner Bereitschaftszeiten eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben, ein wichtiger Hinweis darauf, dass dieser Arbeitnehmer aufgrund der Modalitäten der Rufbereitschaft keinen größeren Einschränkungen, die sich ganz erheblich auf die Gestaltung seiner Zeit auswirken, unterliegt, sofern sich herausstellt, dass seine Rechte und Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag, den Tarifverträgen und Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats so ausgestaltet sind, dass er während eines erheblichen Teils der Bereitschaftszeiten tatsächlich eine solche Tätigkeit ausüben kann.
- 44 Dass sich MG während seiner Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft zu keinem Zeitpunkt an einem bestimmten Ort aufhalten muss, dass er nicht verpflichtet ist, an allen von seiner Dienstwache aus durchgeführten Einsätzen teilzunehmen, von denen im vorliegenden Fall ein Viertel in seiner Abwesenheit erfolgen kann, und dass er eine andere berufliche Tätigkeit ausüben darf, die im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet, könnten objektive Umstände sein, die den Schluss zulassen, dass er in der Lage ist, diese andere berufliche Tätigkeit während der Bereitschaftszeiten nach seinen eigenen Interessen zu entfalten und ihr einen erheblichen Teil dieser Zeiten zu widmen, es sei denn, die durchschnittliche Häufigkeit der Notrufe und die durchschnittliche Dauer der Einsätze verhindern die tatsächliche Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die sich mit der Beschäftigung als Reserve-Feuerwehrmann verbinden lässt, was zu beurteilen Sache des vorlegenden Gerichts ist.
- 45 Ferner können organisatorische Schwierigkeiten, die sich möglicherweise aus den Entscheidungen des betreffenden Arbeitnehmers ergeben, wie z. B. die Wahl eines Wohnorts oder von Orten für die Ausübung einer anderen beruflichen Tätigkeit, die mehr oder weniger

weit von dem Ort entfernt sind, der für ihn innerhalb der im Rahmen seiner Beschäftigung als Reserve-Feuerwehrmann festgesetzten Frist erreichbar sein muss, nicht berücksichtigt werden (vgl. entsprechend Urteil vom 9. März 2021, Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns], C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 41 und 42 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 46 Sollte sich in Anbetracht aller im Ausgangsverfahren relevanten Umstände herausstellen, dass die Bereitschaftszeiten die Voraussetzungen für eine Einstufung als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 nicht erfüllen, würde daraus, wie sich aus Rn. 35 des vorliegenden Urteils ergibt, folgen, dass diese Zeiten als „Ruhezeiten“ im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie anzusehen sind, mit Ausnahme der Zeit, die auf tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen entfällt.
- 47 Die Einstufung von Bereitschaftszeit als „Ruhezeit“ für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 lässt allerdings die besonderen Pflichten unberührt, die den Arbeitgebern nach den Art. 5 und 6 der Richtlinie 89/391 in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Arbeitnehmer obliegen. Folglich dürfen die Arbeitgeber keine Bereitschaftszeiten einführen, die so lang oder so häufig sind, dass sie eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit des Arbeitnehmers darstellen, unabhängig davon, ob sie als „Ruhezeiten“ im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2003/88 einzustufen sind. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, in ihrem innerstaatlichen Recht die Modalitäten für die Umsetzung dieser Verpflichtung festzulegen (Urteil vom 9. März 2021, Stadt Offenbach am Main [Rufbereitschaft eines Feuerwehrmanns], C-580/19, EU:C:2021:183, Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 48 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass Bereitschaftszeit, die ein Reserve-Feuerwehrmann in Form von Rufbereitschaft leistet und während deren dieser Arbeitnehmer mit Genehmigung seines Arbeitgebers eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, aber im Fall eines Notrufs innerhalb einer maximalen Frist von zehn Minuten seine Dienstwache erreichen muss, keine „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls – insbesondere des Umfangs und der Modalitäten dieser Möglichkeit, eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben, sowie des Umstands, dass er nicht verpflichtet ist, an allen von seiner Dienstwache aus durchgeführten Einsätzen teilzunehmen – ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen nicht von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen als Feuerwehrmann nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen.

## **Kosten**

- 49 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

**Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass Bereitschaftszeit, die ein Reserve-Feuerwehrmann in Form von Rufbereitschaft leistet**

**und während deren dieser Arbeitnehmer mit Genehmigung seines Arbeitgebers eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, aber im Fall eines Notrufs innerhalb einer maximalen Frist von zehn Minuten seine Dienstwache erreichen muss, keine „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls – insbesondere des Umfangs und der Modalitäten dieser Möglichkeit, eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben, sowie des Umstands, dass er nicht verpflichtet ist, an allen von seiner Dienstwache aus durchgeführten Einsätzen teilzunehmen – ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen nicht von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen als Feuerwehrmann nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen.**

Unterschriften