

Vorläufige Fassung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

9. März 2021(\*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 2 – Begriff ‚Arbeitszeit‘ – Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft – Spezialisierte Arbeit in Bezug auf die Wartung von Fernsehsendern, die fernab der bewohnten Gebiete liegen – Richtlinie 89/391/EWG – Art. 5 und 6 – Psychosoziale Risiken – Vorsorgepflicht“

In der Rechtssache C-344/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Vrhovno sodišče (Oberster Gerichtshof, Slowenien) mit Entscheidung vom 2. April 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 2. Mai 2019, in dem Verfahren

**D. J.**

gegen

**Radiotelevizija Slovenija**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, der Vizepräsidentin R. Silva de Lapuerta, des Kammerpräsidenten A. Arabadžiev, der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Kammerpräsidenten M. Vilaras und N. Piçarra, des Richters T. von Danwitz, der Richterin C. Toader, der Richter M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin und F. Biltgen, der Richterin K. Jürimäe, des Richters C. Lycourgos (Berichterstatter) und der Richterin L. S. Rossi,

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: M. Longar, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 22. Juni 2020,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von D. J., vertreten durch M. Šafar und P. Boršnak, odvetnika,
- der Radiotelevizija Slovenija, vertreten durch E. Planinc Omerzel und G. Dernovšek, odvetnika,
- der slowenischen Regierung, vertreten durch A. Grum und N. Pintar Gosenca als Bevollmächtigte,
- der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch B. Rous Demiri, B.-R. Killmann und M. van Beek als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 6. Oktober 2020

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 D. J. und der Radiotelevizija Slovenija wegen der von D. J. geforderten Vergütung für die von ihm in Form von Rufbereitschaft geleisteten Bereitschaftsdienste. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des vorliegenden Urteils der Begriff „Bereitschaft“ allgemein sämtliche Zeiträume umfasst, in denen der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, um auf dessen Verlangen eine Arbeitsleistung erbringen zu können, während mit dem Ausdruck „Rufbereitschaft“ Bereitschaftszeiten bezeichnet werden, in denen der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben muss.

**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) bestimmt:

„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 der Richtlinie 89/391 bestimmt:

„(1) 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.

Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass diese Maßnahmen entsprechend den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden, und er muss eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben.

(2) Der Arbeitgeber setzt die Maßnahmen nach Absatz 1 Unterabsatz 1 ausgehend von folgenden allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung um:

- a) Vermeidung von Risiken;
- b) Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle;

...

(3) Unbeschadet der anderen Bestimmungen dieser Richtlinie hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten des Unternehmens bzw. Betriebs folgende Verpflichtungen:

- a) Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, unter anderem bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen oder Zubereitungen und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Die vom Arbeitgeber aufgrund dieser Beurteilung getroffenen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die von ihm angewendeten Arbeits- und Produktionsverfahren müssen

erforderlichenfalls

- einen höheren Grad an Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten;
- in alle Tätigkeiten des Unternehmens bzw. des Betriebes und auf allen Führungsebenen einbezogen werden;

...“

*Richtlinie 2003/88*

5 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.

...“

6 Art. 2 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. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 lautet:

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

### ***Slowenisches Recht***

8 Art. 142 des Zakon o delovnih razmerjih (Gesetz über Arbeitsverhältnisse) vom 5. März 2013 (Uradni list RS, Nr. 21/13) bestimmt:

„(1) Arbeitszeit umfasst die effektive Arbeitszeit und die Ruhezeit gemäß Art. 154 dieses Gesetzes sowie die Zeit der entschuldigenden Abwesenheit von der Arbeit gemäß Gesetz und Tarifvertrag bzw. Allgemeinem Akt.

(2) Effektive Arbeitszeit umfasst den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer arbeitet, was bedeutet, dass er dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Arbeitsverpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag erfüllt.

(3) Die effektive Arbeitszeit bildet die Grundlage für die Berechnung der Arbeitsproduktivität.“

- 9 Art. 46 der Kolektivna pogodba za javni sektor (Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor) vom 5. Juni 2008 (Uradni list RS, Nr. 57/08 ff.) sieht vor:

„Öffentlichen Bediensteten steht für Bereitschaftsdienst ein Zuschlag in Höhe von 20 % des Stundensatzes des Grundgehalts zu. Bei öffentlichen Bediensteten zählt der Bereitschaftsdienst nicht als Arbeitszeit.“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

- 10 Vom 1. August 2008 bis zum 31. Januar 2015 war D. J. als spezialisierter Techniker in den Sendeanlagen von Pohorje (Slowenien) und dann von Krvavec (Slowenien) beschäftigt. Die Art der Arbeit, die Entfernung der Sendeanlagen von seinem Wohnort sowie der zeitweise erschwerte Zugang zu ihnen machten seinen Aufenthalt in der Nähe der betreffenden Standorte erforderlich. Einer der beiden Standorte war im Übrigen so weit vom Wohnort von D. J. entfernt, dass es ihm selbst unter günstigsten Wetterbedingungen unmöglich gewesen wäre, sich täglich dorthin zu begeben. Die Arbeitgeberin von D. J. ermöglichte in den Gebäuden der beiden Sendeanlagen den Aufenthalt von D. J. und eines anderen Technikers, die dort jeweils beide zugleich anwesend waren. Nach Erbringung ihrer Arbeitsverpflichtungen konnten sich die beiden Techniker in den Aufenthaltsräumen ausruhen oder in der Umgebung Freizeitaktivitäten nachgehen.
- 11 Die beiden Techniker arbeiteten in zwei Schichten von 6 Uhr bis 18 Uhr und von Mittag bis Mitternacht, wobei D. J. meist die zweite Schicht übernahm. Bei der Arbeit in dieser Schicht handelte es sich um „reguläre Arbeit“, die seine Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderte.
- 12 Die Arbeitgeberin von D. J. berechnete dessen Gehalt auf der Grundlage dieser zwölf Stunden „regulärer Arbeit“, ohne die Ruhezeit zu vergüten, die sich in der Regel von Mitternacht bis 6 Uhr morgens erstreckte, während die verbleibenden sechs Stunden als Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft angesehen wurden.
- 13 Während der Bereitschaftszeit konnte der Arbeitnehmer die betreffende Sendeanlage verlassen. Er musste jedoch telefonisch erreichbar und in der Lage sein, sich bei Bedarf innerhalb einer Stunde wieder an seinem Arbeitsplatz einzufinden. Nur dringende Tätigkeiten waren sofort auszuführen, die übrigen Tätigkeiten konnten am Folgetag ausgeführt werden. Die Arbeitgeberin von D. J. zahlte ihm für die Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft eine Entschädigung in Höhe von 20 % seines normalen Gehalts. Musste D. J. in diesem Zeitraum tätig werden, wurde die dafür erforderliche Zeit jedoch als reguläre Arbeit angerechnet und bezahlt.
- 14 D. J. erhob Klage mit dem Ziel, für die Stunden, in denen er Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft geleistet hatte, eine Vergütung in gleicher Höhe wie für Arbeitsstunden über die reguläre Arbeitszeit hinaus zu erhalten, unabhängig davon, ob er während des Bereitschaftsdiensts konkrete Arbeiten verrichtete. Er stützte seine Klage darauf, dass er am Ort der Arbeitserbringung gelebt habe und daher *de facto* 24 Stunden am Tag am Arbeitsplatz anwesend gewesen sei. In Anbetracht der Art seiner Arbeit und des Umstands, dass er sich in den Sendeanlagen aufgehalten habe, habe er nicht frei über seine Zeit verfügen können, u. a., weil er während seiner Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft Anrufe habe beantworten und bei Bedarf innerhalb einer Stunde an seinen Arbeitsplatz habe zurückkehren müssen. Da es an den Standorten der Sendeanlagen nicht viele Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gegeben habe, habe er im Übrigen den größten Teil der Zeit in diesen Anlagen verbracht.
- 15 Die Klage von D. J. wurde in erster und in zweiter Instanz abgewiesen.
- 16 D. J. hat beim vorlegenden Gericht Revision eingelegt, in deren Rahmen er geltend macht, seine Arbeitgeberin habe den Begriff „effektive Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 142 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse falsch ausgelegt. Dieser Begriff umfasse nämlich nicht nur die Zeit, in der ein Arbeitnehmer tatsächlich seine Leistungen erbringe, sondern auch die gesamte Zeit, in der er auf Anweisung des Arbeitgebers am Arbeitsplatz anwesend sei. Die Arbeitgeberin habe ihm Dienstzeiten von mehreren Tagen auferlegt und in missbräuchlicher Weise von Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft Gebrauch gemacht.

- 17 Das vorliegende Gericht hebt hervor, dass Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits die Vergütung der von D. J. in Form von Rufbereitschaft geleisteten Bereitschaftsdienste sei. Zwar falle eine solche Frage nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88, doch könne es erst über die Begründetheit des Antrags von D. J. entscheiden, nachdem es vom Gerichtshof einige Klarstellungen zur Auslegung von Art. 2 der Richtlinie erhalten habe.
- 18 Insoweit unterscheide sich die bei ihm anhängige Rechtssache von den Rechtssachen, in denen bereits einschlägige Urteile des Gerichtshofs ergangen seien.
- 19 So sei zunächst, anders als in der Rechtssache, in der das Urteil vom 3. Oktober 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), ergangen sei, die persönliche Anwesenheit von D. J. an seinem Arbeitsplatz während seiner Bereitschaftszeiten, außer im Fall einer Intervention, weder notwendig gewesen noch verlangt worden, da diese Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft geleistet worden seien. Sodann seien, anders als in der Rechtssache, in der das Urteil vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), ergangen sei, die Möglichkeiten von D. J., frei über seine Zeit zu verfügen und seinen eigenen Interessen nachzugehen, aufgrund der Eigenart seines Arbeitsplatzes begrenzt gewesen und nicht wegen des Erfordernisses der Erreichbarkeit. Wie sich aus dem Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), ergebe, könne die Fahrt zu Kunden nicht mit einer Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft gleichgesetzt werden. Schließlich bestehe ein Unterschied zu der Rechtssache, in der das Urteil vom 21. Februar 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), ergangen sei, weil D. J. nicht an einem von seiner Arbeitgeberin vorgeschriebenen Ort habe bleiben müssen und weil die ihm zur Verfügung stehende Reaktionszeit für die Rückkehr an seinen Arbeitsplatz wesentlich länger gewesen sei als in jener Rechtssache.
- 20 Unter diesen Umständen hat der Vrhovno sodišče (Oberster Gerichtshof, Slowenien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass unter den Umständen der vorliegenden Rechtssache die Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, während deren der in einer Rundfunk-Sendeanlage diensttuende Arbeitnehmer in der Zeit, in der er frei hat (seine persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht erforderlich ist), telefonisch erreichbar und erforderlichenfalls innerhalb von einer Stunde am Arbeitsplatz sein muss, als Arbeitszeit anzusehen ist?
  2. Wird die Bestimmung der Natur der Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft unter den Umständen der vorliegenden Rechtssache dadurch beeinflusst, dass der Arbeitnehmer in einer Unterkunft am Ort der Arbeitserbringung (Rundfunk-Sendeanlage) wohnt, weil die geografische Besonderheit des Ortes die tägliche Rückkehr nach Hause („ins Tal“) unmöglich macht (oder erschwert)?
  3. Fällt die Antwort auf die vorherigen Fragen anders aus, wenn es sich um einen Ort handelt, an dem die Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten aufgrund der geografischen Besonderheit des Ortes begrenzt sind bzw. der Arbeitnehmer bei der Gestaltung seiner Freizeit und der Verfolgung eigener Interessen mehr eingeschränkt ist, als er es wäre, wenn er sich zu Hause aufhielte?

### **Zu den Vorlagefragen**

- 21 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass Bereitschaftszeit, während der ein Arbeitnehmer telefonisch erreichbar sein und in der Lage sein muss, sich bei Bedarf innerhalb von einer Stunde wieder an seinem Arbeitsplatz einzufinden, „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Vorschrift darstellt und ob im Rahmen einer solchen Einstufung zu berücksichtigen ist, dass dem Arbeitnehmer wegen der schweren Zugänglichkeit seines Arbeitsplatzes eine Dienstupferkunft zur Verfügung gestellt wird und dass es in der unmittelbaren Umgebung des Arbeitsorts wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt.
- 22 Aus der Vorlageentscheidung und den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt sich u. a., dass der Kläger des Ausgangsverfahrens ein spezialisierter Techniker ist, der mit einem Kollegen während

mehrerer aufeinanderfolgender Tage den Betrieb einer Sendeanlage auf einem Berggipfel sicherzustellen hatte. Herr D. J. leistete pro Tag sechs Stunden Bereitschaftsdienst. Dieser Bereitschaftsdienst wurde in Form von Rufbereitschaft geleistet, so dass der Betroffene während dieser Zeit – anders als im Fall einer Bereitschaftszeit, die eine Verpflichtung zu persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz umfasst – lediglich jederzeit erreichbar und in der Lage sein musste, sich bei Bedarf innerhalb von einer Stunde wieder bei der Sendeanlage einzufinden.

- 23 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV nicht befugt ist, den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens zu würdigen oder die Vorschriften des Unionsrechts, zu deren Auslegung er befragt wird, auf nationale Maßnahmen oder Gegebenheiten anzuwenden, da diese Fragen in die ausschließliche Zuständigkeit der nationalen Gerichte fallen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. Mai 2013, Libert u. a., C-197/11 und C-203/11, EU:C:2013:288, Rn. 94). Es ist jedoch Sache des Gerichtshofs, dem vorlegenden Gericht eine Antwort zu geben, die ihm die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits ermöglicht, und ihm alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die hierfür von Nutzen sein können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. September 2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, Rn. 50 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 24 Somit hat letztlich das vorlegende Gericht zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Zeiten des Bereitschaftsdiensts in Form von Rufbereitschaft für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 als „Arbeitszeit“ einzustufen sind; es ist jedoch Sache des Gerichtshofs, dem vorlegenden Gericht Hinweise zu den bei dieser Prüfung zu berücksichtigenden Kriterien zu geben.
- 25 Nach dieser Vorbemerkung ist erstens 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 Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung auf der Ebene der Europäischen Union bezweckt, durch die Gewährung von – u. a. täglichen und wöchentlichen – Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie durch die Festlegung einer Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit einen besseren Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten (Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 36 und 37 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 26 Die verschiedenen Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 über Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten sind besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union, die jedem Arbeitnehmer zugutekommen müssen (Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 24) und deren Einhaltung Erwägungen rein wirtschaftlicher Art nicht untergeordnet werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 66 und 67).
- 27 Darüber hinaus konkretisiert die Richtlinie 2003/88 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. Daraus folgt insbesondere, dass die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 nicht zu Ungunsten der Rechte, die sie dem Arbeitnehmer gewährt, restriktiv ausgelegt werden dürfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 30 bis 32 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 28 Zweitens ist festzustellen, dass der Begriff „Arbeitszeit“ in Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 definiert wird als 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. Nach Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie bezeichnet der Begriff „Ruhezeit“ jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.
- 29 Daraus folgt, dass diese beiden Begriffe, die in der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 1993, L 307, S. 18), an deren Stelle die Richtlinie 2003/88 getreten ist, in gleicher Weise definiert wurden, einander ausschließen. 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 Urteile vom 10. September 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 25 und 26 sowie die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 21. Februar 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 30 Außerdem sind die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ unionsrechtliche Begriffe, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie 2003/88 zu bestimmen sind. Denn nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit der Richtlinie und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen (vgl. In diesem Sinne Urteil vom 9. September 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 58).
- 31 Daher dürfen die Mitgliedstaaten trotz der Bezugnahme auf die „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten“ in Art. 2 der Richtlinie 2003/88 den Inhalt der Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ nicht unilateral festlegen, indem sie den Anspruch auf ordnungsgemäße Berücksichtigung der Arbeitszeiten und dementsprechend der Ruhezeiten, der den Arbeitnehmern durch diese Richtlinie unmittelbar zuerkannt wird, irgendwelchen Bedingungen oder Beschränkungen unterwerfen. Jede andere Auslegung würde der Richtlinie 2003/88 ihre praktische Wirksamkeit nehmen und ihrer Zielsetzung zuwiderlaufen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 9. September 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 59, und vom 1. Dezember 2005, *Dellas u. a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 45, sowie Beschluss vom 11. Januar 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, Rn. 26).
- 32 Drittens ergibt sich speziell in Bezug auf Bereitschaftszeiten aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass eine Zeitspanne, in der ein Arbeitnehmer tatsächlich keine Tätigkeit für seinen Arbeitgeber ausübt, nicht zwangsläufig eine „Ruhezeit“ für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 darstellt.
- 33 So hat der Gerichtshof zum einen in Bezug auf Bereitschaftszeiten an Arbeitsplätzen, die sich nicht in der Wohnung des Arbeitnehmers befanden, festgestellt, dass es für das Vorliegen der charakteristischen Merkmale des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und ihm zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 3. Oktober 2000, *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, Rn. 48, vom 9. September 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 63, sowie vom 1. Dezember 2005, *Dellas u. a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 48).
- 34 Insoweit ist klarzustellen, dass unter Arbeitsplatz jeder Ort zu verstehen ist, an dem der Arbeitnehmer nach Weisung seines Arbeitgebers eine Tätigkeit ausüben hat, auch wenn es sich nicht um den Ort handelt, an dem er seine berufliche Tätigkeit gewöhnlich ausübt.
- 35 Der Gerichtshof hat festgestellt, dass sich der Arbeitnehmer, der während einer solchen Bereitschaftszeit verpflichtet ist, zur sofortigen Verfügung seines Arbeitgebers an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und weniger frei über die Zeit verfügen kann, in der er nicht in Anspruch genommen wird. Folglich ist dieser gesamte Zeitraum, unabhängig von den Arbeitsleistungen, die der Arbeitnehmer darin tatsächlich erbringt, als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 9. September 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 65, vom 5. Oktober 2004, *Pfeiffer u. a.*, C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 93, sowie vom 1. Dezember 2005, *Dellas u. a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 46 und 58).
- 36 Zum anderen hat der Gerichtshof entschieden, dass eine Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, auch wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben muss, gleichwohl insgesamt als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen ist, sofern sie sich angesichts der objektiv vorhandenen und ganz erheblichen Auswirkungen der dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen auf seine Möglichkeiten, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, von einem Zeitraum unterscheidet, in dem der Arbeitnehmer lediglich für

seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Februar 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, Rn. 63 bis 66).

- 37 Wie sich sowohl aus den in den Rn. 33 bis 36 des vorliegenden Urteils angeführten Gesichtspunkten als auch aus dem in Rn. 27 des vorliegenden Urteils angeführten Erfordernis, Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte auszulegen, ergibt, fallen unter den Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften, 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.
- 38 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 (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 3. Oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, Rn. 50, und vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 37).
- 39 Insoweit ist noch klarzustellen, dass bei der Beurteilung, ob Bereitschaftszeit „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 darstellt, nur Einschränkungen berücksichtigt werden können, die dem Arbeitnehmer, sei es durch Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats, durch einen Tarifvertrag oder durch seinen Arbeitgeber, insbesondere aufgrund des Arbeitsvertrags, der Arbeitsordnung oder des Bereitschaftsdienstplans, auferlegt werden.
- 40 Organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit für den Arbeitnehmer mit sich bringen kann und die sich nicht aus solchen Einschränkungen ergeben, sondern z. B. die Folge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des Arbeitnehmers sind, können dagegen nicht berücksichtigt werden.
- 41 So stellt zum einen die große Entfernung zwischen dem vom Arbeitnehmer frei gewählten Wohnort und dem Ort, der für ihn während seiner Bereitschaftszeit innerhalb einer bestimmten Frist erreichbar sein muss, für sich genommen kein relevantes Kriterium für die Einstufung dieser gesamten Zeitspanne als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dar; dies gilt zumindest dann, wenn dieser Ort sein gewöhnlicher Arbeitsplatz ist. In einem solchen Fall war der Arbeitnehmer nämlich uneingeschränkt in der Lage, die Entfernung zwischen dem fraglichen Ort und seinem Wohnort einzuschätzen (vgl. im Umkehrschluss Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 44).
- 42 Zum anderen ist für die Einstufung der Bereitschaftszeit als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 auch nicht relevant, dass es in dem Gebiet, das der Arbeitnehmer während einer Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft in der Praxis nicht verlassen kann, wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt und dass sein Arbeitsplatz schwer zugänglich ist.
- 43 Überdies reicht, wenn der Arbeitsplatz die Wohnung des Arbeitnehmers einschließt oder mit ihr identisch ist, der bloße Umstand, dass der Arbeitnehmer während einer vorgegebenen Bereitschaftszeit an seinem Arbeitsplatz bleiben muss, um dem Arbeitgeber erforderlichenfalls zur Verfügung stehen zu können, nicht aus, um diesen Zeitraum als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen. In diesem Fall bedeutet das Verbot für den Arbeitnehmer, seinen Arbeitsplatz zu verlassen, nämlich nicht zwangsläufig, dass er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss. Außerdem ist ein solches Verbot für sich genommen weniger geeignet, diesem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu nehmen, während der Bereitschaftszeit über die Zeit, in der er nicht in Anspruch genommen wird, frei zu verfügen (vgl. hierzu Urteil vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 65).
- 44 Hinzuzufügen ist, dass in einem Fall, in dem der Arbeitnehmer schon aufgrund der Art des Arbeitsorts in der Praxis keine realistische Möglichkeit hat, diesen Ort am Ende der Arbeitszeit zu verlassen, nur

Zeiträume, in denen er weiterhin objektiv gesehen ganz erheblichen Einschränkungen unterliegt, etwa der Verpflichtung, seinem Arbeitgeber sofort zur Verfügung zu stehen, automatisch als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen sind, nicht aber Zeiträume, in denen sich die Unmöglichkeit, den Arbeitsort zu verlassen, nicht aus einer solchen Verpflichtung ergibt, sondern allein aus der besonderen Art dieses Ortes.

- 45 Kann wegen des Fehlens einer Verpflichtung, am Arbeitsplatz zu bleiben, eine Bereitschaftszeit nicht automatisch als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 eingestuft werden, haben die nationalen Gerichte noch zu prüfen, ob sich eine solche Einstufung nicht doch aus den Konsequenzen ergibt, die die gesamten dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen für seine Möglichkeit haben, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen.
- 46 Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, über wie viel Zeit der Arbeitnehmer während seines Bereitschaftsdiensts verfügt, um seine beruflichen Tätigkeiten ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch seinen Arbeitgeber aufzunehmen, gegebenenfalls in Verbindung mit der durchschnittlichen Häufigkeit der Einsätze, zu denen der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums tatsächlich herangezogen wird.
- 47 Erstens müssen somit, wie der Generalanwalt in den Nrn. 98 bis 100 seiner Schlussanträge im Wesentlichen ausgeführt hat, die nationalen Gerichte die Konsequenzen berücksichtigen, die sich aus der Kürze der Frist, innerhalb deren der Arbeitnehmer im Einsatzfall die Arbeit aufzunehmen hat, wozu er sich in der Regel an seinen Arbeitsplatz begeben muss, für seine Möglichkeit ergeben, seine Zeit frei zu gestalten.
- 48 Insoweit ist hervorzuheben, dass eine Bereitschaftszeit, in der ein Arbeitnehmer in Anbetracht der ihm eingeräumten sachgerechten Frist für die Wiederaufnahme seiner beruflichen Tätigkeiten seine persönlichen und sozialen Aktivitäten planen kann, *a priori* keine „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 ist. Umgekehrt ist eine Bereitschaftszeit, in der die dem Arbeitnehmer auferlegte Frist für die Aufnahme seiner Arbeit nur wenige Minuten beträgt, grundsätzlich in vollem Umfang als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie anzusehen, da der Arbeitnehmer in diesem Fall in der Praxis weitgehend davon abgehalten wird, irgendeine auch nur kurzzeitige Freizeitaktivität zu planen.
- 49 Gleichwohl ist 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.
- 50 Der Umstand, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wegen der besonderen Art des Arbeitsorts eine Dienstunterkunft zur Verfügung stellt, die sich an diesem Ort oder in dessen unmittelbarer Nähe befindet, ist als solcher kein ausschlaggebender Gesichtspunkt für die Einstufung von Bereitschaftszeiten, die in Form von Rufbereitschaft geleistet werden, als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88, sofern der Arbeitnehmer während dieser Zeiträume keinen Einschränkungen von solcher Art unterliegt, dass seine Möglichkeit, sich seinen privaten Interessen zu widmen, dadurch objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt würde.
- 51 Zweitens muss neben der Frist, über die der Arbeitnehmer verfügt, um seine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, von den nationalen Gerichten berücksichtigt werden, wie oft er im Durchschnitt während seiner Bereitschaftszeiten normalerweise tatsächlich Leistungen zu erbringen hat, wenn insoweit eine objektive Schätzung möglich ist.
- 52 Ein Arbeitnehmer, der während einer Bereitschaftszeit im Durchschnitt zahlreiche Einsätze zu leisten hat, verfügt nämlich über einen geringeren Spielraum, um seine Zeit während der Perioden der Inaktivität frei zu gestalten, weil diese häufig unterbrochen werden. Dies gilt umso mehr, wenn die Einsätze, die dem Arbeitnehmer während seiner Bereitschaftszeit normalerweise abverlangt werden, von nicht unerheblicher Dauer sind.
- 53 Folglich handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer während seiner Bereitschaftszeiten im Durchschnitt häufig zur Erbringung von Leistungen herangezogen wird, und diese Leistungen in der Regel nicht von

kurzer Dauer sind, bei den Bereitschaftszeiten grundsätzlich insgesamt um „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88.

- 54 Der Umstand, dass der Arbeitnehmer während seiner Bereitschaftszeiten im Durchschnitt nur selten in Anspruch genommen wird, kann jedoch nicht dazu führen, dass sie als „Ruhezeiten“ im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2003/88 anzusehen sind, wenn die dem Arbeitnehmer für die Aufnahme seiner beruflichen Tätigkeit auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um seine Möglichkeit zur freien Gestaltung der Zeit, in der während der Bereitschaftszeiten seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, objektiv gesehen ganz erheblich einzuschränken.
- 55 Im vorliegenden Fall ist darauf hinzuweisen, dass D. J. nach den Angaben des vorlegenden Gerichts während der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft nur sofort erreichbar und in der Lage sein musste, sich bei Bedarf innerhalb einer Stunde wieder an seinem Arbeitsplatz einzufinden. Aus der Vorlageentscheidung geht weder hervor, dass dem Arbeitnehmer weitere Einschränkungen auferlegt worden wären, noch, dass es während dieser Bereitschaftszeiten im Durchschnitt häufig zu Einsätzen gekommen wäre, die seine Rückkehr an den Arbeitsplatz innerhalb dieser Frist erforderlich gemacht hätten. Außerdem verfügte der Arbeitnehmer über eine Dienstunterkunft an seinem Arbeitsplatz, ohne aber verpflichtet zu sein, während der Bereitschaftszeiten ständig dort zu bleiben.
- 56 Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob D. J. während seiner Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft so großen Einschränkungen unterworfen war, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit, in der während der Bereitschaftszeiten seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen wurden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigten.
- 57 Viertens ist darauf hinzuweisen, dass sich die Richtlinie 2003/88 mit Ausnahme des in ihrem Art. 7 Abs. 1 geregelten Sonderfalls des bezahlten Jahresurlaubs darauf beschränkt, bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, so dass sie grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer findet (Urteil vom 20. November 2018, Sindicatul Familia Constanța u. a., C-147/17, EU:C:2018:926, Rn. 35).
- 58 Die Art und Weise der Vergütung von Arbeitnehmern für Bereitschaftszeiten unterliegt somit nicht der Richtlinie 2003/88, sondern den einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts. Die Richtlinie steht daher der Anwendung von Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, eines Tarifvertrags oder einer Entscheidung des Arbeitgebers nicht entgegen, wonach bei der Vergütung eines Bereitschaftsdienstes Zeiten, in denen tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht werden, und Zeiten, in denen keine tatsächliche Arbeit geleistet wird, in unterschiedlicher Weise berücksichtigt werden, selbst wenn diese Zeiten insgesamt als „Arbeitszeit“ für die Zwecke der Anwendung dieser Richtlinie anzusehen sind (vgl. in diesem Sinne Beschluss vom 11. Januar 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, Rn. 35).
- 59 Ebenso wenig steht die Richtlinie 2003/88 Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Entscheidungen des Arbeitgebers entgegen, wonach im Fall von Bereitschaftszeiten, die für die Zwecke der Anwendung dieser Richtlinie in vollem Umfang nicht unter den Begriff „Arbeitszeit“ fallen, gleichwohl vorgesehen ist, dass der betreffende Arbeitnehmer zum Ausgleich der Unannehmlichkeiten, die ihm durch die Bereitschaftszeiten bei der Gestaltung seiner Zeit und der Verfolgung seiner privaten Interessen entstehen, einen bestimmten Betrag erhält.
- 60 Fünftens schließlich ergibt sich aus Rn. 29 des vorliegenden Urteils, dass Bereitschaftszeiten, die die Voraussetzungen für eine Einstufung als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 nicht erfüllen, als „Ruhezeiten“ im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie anzusehen und als solche in die Berechnung der in ihren Art. 3 und 5 vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten einzubeziehen sind, mit Ausnahme der Zeit, die auf die während solcher Zeiträume tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung entfällt.
- 61 Festzustellen ist allerdings, dass die Einstufung von Bereitschaftszeit als „Ruhezeit“ für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 die besonderen Pflichten unberührt lässt, die den Arbeitgebern

nach der Richtlinie 89/391 in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Arbeitnehmer obliegen. Die Richtlinie 89/391 findet nämlich auf die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die wöchentliche Höchstarbeitszeit uneingeschränkt Anwendung, unbeschadet strengerer und/oder spezifischerer Vorschriften in der Richtlinie 2003/88 (Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 61).

- 62 Erstens geht jedoch aus Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 der Richtlinie 89/391 hervor, dass die Arbeitgeber zur Beurteilung und Verhütung aller mit dem Arbeitsumfeld verbundenen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer verpflichtet sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 15. November 2001, Kommission/Italien, C-49/00, EU:C:2001:611, Rn. 12 und 13, sowie vom 14. Juni 2007, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-127/05, EU:C:2007:338, Rn. 41); dazu gehören bestimmte psychosoziale Risiken wie Stress oder Burnout.
- 63 Zweitens implizieren, wie die Europäische Kommission hervorgehoben hat, Bereitschaftsdienste, selbst wenn sie keine „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 darstellen, zwangsläufig, dass dem Arbeitnehmer berufliche Pflichten auferlegt werden, so dass sie in diesem strikten Umfang zu ihrem Arbeitsumfeld im weiteren Sinne gehören.
- 64 Erstrecken sich solche Bereitschaftsdienste ohne Unterbrechung über lange Zeiträume oder werden sie sehr häufig erbracht, so dass sie für den Arbeitnehmer eine wiederkehrende psychische Belastung, sei es auch von geringer Intensität, darstellen, kann es für ihn in der Praxis sehr schwierig werden, sich seinem Arbeitsumfeld während einer Zahl aufeinanderfolgender Stunden, die ausreicht, um die Auswirkungen seiner Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren, vollständig zu entziehen. Dies gilt umso mehr, wenn die Bereitschaftsdienste nachts stattfinden.
- 65 Daraus folgt, dass die Arbeitgeber in Anbetracht ihrer Verpflichtung, Arbeitnehmer vor den psychosozialen Risiken zu schützen, die in ihrem Arbeitsumfeld auftreten können, keine so langen oder so häufigen Bereitschaftszeiten einführen dürfen, dass sie eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen, unabhängig davon, ob diese Zeiten 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.
- 66 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, während der ein Arbeitnehmer lediglich telefonisch erreichbar und in der Lage sein muss, sich bei Bedarf innerhalb von einer Stunde wieder an seinem Arbeitsplatz einzufinden, wobei er die Möglichkeit hat, sich in einer von seinem Arbeitgeber am Arbeitsort zur Verfügung gestellten Dienstunterkunft aufzuhalten, aber nicht verpflichtet ist, dort zu bleiben, nur dann in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls, zu denen die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und gegebenenfalls die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit gehören, ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, dann 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. Bei einer solchen Beurteilung ist es unerheblich, dass es in der unmittelbaren Umgebung des Arbeitsorts wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt.

### **Kosten**

- 67 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 (Große 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 in Form von Rufbereitschaft, während der ein Arbeitnehmer lediglich telefonisch erreichbar und in der Lage sein muss, sich bei Bedarf innerhalb von einer Stunde wieder an seinem Arbeitsplatz einzufinden, wobei er die Möglichkeit hat, sich in einer von seinem Arbeitgeber am Arbeitsort zur Verfügung gestellten Dienstunterkunft aufzuhalten, aber nicht verpflichtet ist, dort zu bleiben, nur dann in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls, zu denen die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und gegebenenfalls die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit gehören, ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, dann 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. Bei einer solchen Beurteilung ist es unerheblich, dass es in der unmittelbaren Umgebung des Arbeitsorts wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt.**

Unterschriften

---

\* Verfahrenssprache: Slowenisch.