

## Ärztlicher Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

EG Art. 234; Richtlinie 93/104/EG; ArbZG §§ 3, 5, 7; BAT § 15

1. Die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass der Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit i.S. dieser Richtlinie darstellt, auch wenn es dem Betroffenen in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, sich an seiner Arbeitsstelle auszuruhen, so dass die Richtlinie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes untätig ist, als Ruhezeit eingestuft werden.
2. Die Richtlinie 93/104/EG ist ferner dahin auszulegen, dass
  - sie unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahrens der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die bei einem in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus geleisteten Bereitschaftsdienst - gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine auf Grund eines Tarifvertrags getroffene Betriebsvereinbarung - einen Ausgleich nur der Bereitschaftsdienstzeiten zulässt, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat;
  - eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden durch Ableistung eines Bereitschaftsdienstes, der zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt, nur dann unter die Abweichungsbestimmungen in Art. 17 II Nr. 2.1 lit. c Nr. i dieser Richtlinie fällt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die entsprechenden Arbeitsperioden gewährt werden;
  - eine solche Kürzung der täglichen Ruhezeit darüber hinaus in keinem Fall zu einer Überschreitung der in Art. 6 der Richtlinie festgesetzten Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit führen darf.

*EuGH, Urteil vom 09.09. 2003 - Rs. C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel) (Norbert Jaeger)*

### Zum Sachverhalt:

Das LAG Schleswig-Holstein (NZA 2002, 621) hat dem EuGH gem. Art. 234 EG vier Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABIEG Nr. L 307, S. 18), insbesondere ihrer Art. 2 Nr. 1 und 3, zur Vorabentscheidung vorgelegt. Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen der Landeshauptstadt Kiel (im Folgenden: Bekl.) und Herrn Jaeger (im Folgenden: Kl.) über die Definition der Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit i.S. der Richtlinie 93/104/EG im Rahmen des von einem Arzt geleisteten Bereitschaftsdienstes in einem Krankenhaus.

## Rechtlicher Rahmen: Die Gemeinschaftsregelung

Die Richtlinie 93/104/EG enthält, wie sich aus ihrem Art. 1 ergibt, Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung und findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche mit Ausnahme des Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehrs, der Binnenschifffahrt, der Seefischerei, anderer Tätigkeiten auf See sowie der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung. Unter der Überschrift Begriffsbestimmungen heißt es in Art. 2 Richtlinie 93/104/EG:

Art. 2. 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; ...

Abschnitt II der Richtlinie 93/104/EG bestimmt die Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten treffen müssen, damit jedem Arbeitnehmer u.a. eine tägliche und eine wöchentliche Mindestruhezeit gewährt wird, und regelt die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Art. 3 Richtlinie 93/104/EG (Tägliche Ruhezeit) lautet:

Art. 3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

In Bezug auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit bestimmt Art. 6 dieser Richtlinie:

Art. 6. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer: ...

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

Art. 15 Richtlinie 93/104/EG lautet:

Art. 15. 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.

Art. 16. Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar ...

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

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

Art. 17. (1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Art. 3, 4, 5, 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis;

b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;

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

(2) Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten, kann im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern abgewichen werden:

2.1. von den Art. 3, 4, 5, 8 und 16: ...

c) bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei

i) Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen, Heimen sowie Gefängnissen, ...

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

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

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

Art. 18 Richtlinie 93/104/EG bestimmt:

Art. 18. 1. a) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie spätestens am 23. 11. 1996 nachzukommen, oder sie vergebens sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die von der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

b) i) Es ist einem Mitgliedstaat jedoch freigestellt, Art. 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

- kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Art. 16 Nr. 2 genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;
- keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten;
- der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;
- die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;

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

Die nationale Regelung

**Das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet zwischen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.** Diese drei Begriffe sind in den hier einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften nicht definiert, doch ergeben sich ihre Merkmale aus der Rechtsprechung.

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

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

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

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

In Deutschland sind die Arbeitszeit und die Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. 6. 1994 (BGBl I 1994, 1170) geregelt, das zur Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG erlassen wurde. Nach § 2 I ArbZG ist Arbeitszeit i.S. dieses Gesetzes die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

Ausgangsverfahren und Vorabentscheidungsfragen

Wie sich aus dem Vorlagebeschluss ergibt, streiten die Parteien darüber, ob der von der Bekl. in dem von ihr betriebenen Krankenhaus angeordnete Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit oder als Ruhezeit zu werten ist. Der bei dem vorlegenden Gericht anhängige Rechtsstreit berührt ausschließlich die arbeitsschutzrechtliche Seite der Bereitschaftszeiten, nicht dagegen die vergütungsrechtliche. Der Kl. ist seit dem 1. 5. 1992 als Assistenzarzt in der chirurgischen Abteilung des genannten Krankenhauses mit 3/4 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (d. h. 28,875 Stunden wöchentlich) beschäftigt. Darüber hinaus ist er durch Nebenabrede verpflichtet, Bereitschaftsdienste zu leisten, die der Stufe D der Nr. 8 II der SR 2c zugewiesen sind. Die Parteien des Ausgangsverfahrens haben im Arbeitsvertrag die Anwendung des BAT vereinbart. Der Kl. leistet im Monat regelmäßig sechs Bereitschaftsdienste, die teils durch Freizeit und teils durch zusätzliche Vergütung abgegolten werden. Der Bereitschaftsdienst schließt

sich an einen normalen Dienst an und beträgt wochentags 16 Stunden, samstags 25 Stunden (8.30 Uhr Samstagmorgen bis 9.30 Uhr Sonntagmorgen) und sonntags 22 Stunden 45 Minuten (8.30 Uhr Sonntagmorgen bis 7.15 Uhr Montagmorgen). Die Bereitschaftsdienste sind wie folgt organisiert: Der Kl. hält sich in der Klinik auf und erbringt dort gegebenenfalls seine beruflichen Leistungen. Für die Zeiten, in denen er nicht herangezogen wird, steht ihm im Krankenhaus ein Zimmer zur Verfügung, in dem sich ein Bett befindet, in dem er gegebenenfalls schlafen darf. Die Angemessenheit dieser Unterkunft ist streitig. Unstreitig ist dagegen, dass die Zeiten, in denen er zu einer beruflichen Aufgabe herangezogen wird, durchschnittlich bei 49% des Bereitschaftsdienstes liegen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG Schleswig-Holstein (NZA 2002, 621) ist der Auffassung, dass die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits eine Auslegung des Gemeinschaftsrechts erforderlich mache und hat dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt. Der EuGH hat befunden, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist.

### **Aus den Gründen:**

Zu den Vorlagefragen

43. Vorab sei darauf hingewiesen, dass der EuGH im Rahmen eines Verfahrens nach Art. 234 EG zwar nicht über die Vereinbarkeit innerstaatlicher Rechtsnormen mit dem Gemeinschaftsrecht oder über die Auslegung nationaler Vorschriften entscheiden kann, dass er aber befugt ist, dem vorlegenden Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts zu geben, die es diesem ermöglichen, für die Entscheidung der bei ihm anhängigen Rechtssache über eine solche Vereinbarkeit zu befinden (vgl. u.a. EuGH, Slg. 1993, I-6787 = EuZW 1994, 119 Rdnr. 8 - Hünermund u.a.; Slg. 2001, I-3399 Rdnr. 28 = EuZW 2001, 376 = NJW 2002, 428 L - Verdonck u.a.; Slg. 2001, I-9233 Rdnr. 27 = EuZW 2002, 58 = NJW 2002, 1410 L - Lombardini und Mantovani).

Zur ersten und zur zweiten Frage

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

45. Zur Beantwortung der so umformulierten Fragen ist zunächst festzustellen, dass sich sowohl aus Art. 118a EGV (die Art. 117 bis 120 EGV sind durch die Art. 136 bis 143 EG ersetzt

worden), der die Rechtsgrundlage der Richtlinie 93/104/EG darstellt, als auch aus deren erster, vierter, siebter und achter Begründungserwägung sowie aus dem Wortlaut ihres Art. 1 I ergibt, dass durch diese Richtlinie Mindestvorschriften festgelegt werden sollen, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern (vgl. EuGH, Slg. 2001, I-4881 Rdnr. 37 = NZA 2001, 827 - BECTU = EuZW 2001, 605).

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

47. In diesem Zusammenhang ergibt sich aus der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, die auf der Tagung des Europäischen Rates von Straßburg am 09.12.1989 verabschiedet wurde, insbesondere aus ihren in der vierten Begründungserwägung der Richtlinie 93/104/EG wiedergegebenen Punkten 8 und 19 I, dass jeder Arbeitnehmer der Europäischen Gemeinschaft in seiner Arbeitsumwelt zufrieden stellende Bedingungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit vorfinden muss und dass er u.a. Anspruch auf die wöchentliche Ruhezeit hat, deren Dauer gemäß den einzelstaatlichen Gepflogenheiten auf dem Wege des Fortschritts in den einzelnen Staaten einander anzunähern ist.

48. Speziell zum Begriff Arbeitszeit i.S. der Richtlinie 93/104/EG ist daran zu erinnern, dass der EuGH in Rdnr. 47 des Urteils Simap (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) festgestellt hat, dass die Richtlinie diesen Begriff als jede Zeitspanne definiert, während deren ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, und dass dieser Begriff im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist, da beide Begriffe einander ausschließen.

49. In Rdnr. 48 des Urteils Simap (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) hat der EuGH für Recht erkannt, dass der von den Ärzten der Teams zur medizinischen Grundversorgung in der Region Valencia geleistete Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung die charakteristischen Merkmale dieses Begriffes der Arbeitszeit aufweist. Seiner Feststellung nach war nämlich in der Rechtssache, die zu diesem Urteil führte, unstreitig, dass bei dieser Art Bereitschaftsdienst die beiden ersten in der Definition des Begriffes der Arbeitszeit enthaltenen Voraussetzungen erfüllt sind; er hat weiter festgestellt, dass die Verpflichtung der Ärzte, sich zur Erbringung ihrer beruflichen Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen ist, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt.

50. Der EuGH hat in Rdnr. 49 des Urteils *Simap* (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) hinzugefügt, dass diese Auslegung im Einklang mit dem Ziel der Richtlinie 93/104/EG steht, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden, wohingegen dieses Ziel ernsthaft gefährdet würde, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht unter den Begriff Arbeitszeit i.S. dieser Richtlinie fiele.

51. In Rdnr. 50 des Urteils *Simap* (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) hat der EuGH ferner darauf hingewiesen, dass etwas anderes gilt, wenn die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung Bereitschaftsdienst in der Weise leisten, dass sie ständig erreichbar sind, ohne jedoch zur Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung verpflichtet zu sein (Rufbereitschaft). Selbst wenn sie ihrem Arbeitgeber nämlich in dem Sinne zur Verfügung stehen, dass sie erreichbar sein müssen, können die Ärzte in dieser Situation doch freier über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen so dass nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit i.S. der Richtlinie 93/104/EG anzusehen ist.

52. Nachdem der EuGH in Rdnr. 51 des Urteils *Simap* (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) festgestellt hat, dass Überstunden unter den Begriff Arbeitszeit i.S. der Richtlinie 93/104/EG fallen, ist er in Rdnr. 52 dieses Urteils zu dem Ergebnis gelangt, dass der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden i.S. dieser Richtlinie anzusehen ist, während beim Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit anzusehen ist (vgl. in diesem Sinne EuGH, Slg. 2001, I-5139 Rdnrn. 33f. - CIG).

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

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

55. Eine Unterscheidung zwischen diesen beiden Tätigkeiten kann nicht unter Hinweis darauf vorgenommen werden, dass die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in der Rechtssache, die zum Urteil *Simap* geführt habe, eine ununterbrochene Arbeitszeit von bis zu 31 Stunden ohne Nachtruhe gehabt hätten, während bei einem Bereitschaftsdienst wie demjenigen des Ausgangsverfahrens die maßgebliche nationale Regelung gewährleiste, dass die Zeiten, während deren der Betroffene zur Wahrnehmung einer beruflichen Aufgabe herange-

zogen werde, nicht mehr als 49% der Bereitschaftsdienstzeit insgesamt betragen, so dass er während mehr als der Hälfte dieser Zeit nicht tätig zu werden brauche.

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

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

**58. Jedenfalls dürfen die Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit i.S. der Richtlinie 93/104/EG nicht nach Maßgabe der Vorschriften der Regelungen der verschiedenen Mitgliedstaaten ausgelegt werden, sondern sie stellen gemeinschaftsrechtliche Begriffe dar, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zweckes dieser Richtlinie zu bestimmen sind, wie der EuGH dies in den Rdnrn. 48 und 50 des Urteils Simap (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) getan hat. Nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit dieser Richtlinie und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen.**

**59. Der Umstand, dass die Definition des Begriffes Arbeitszeit auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten verweist, bedeutet daher nicht, dass die Mitgliedstaaten den Inhalt dieses Begriffes einseitig festlegen können. Die Mitgliedstaaten dürfen den Anspruch des Arbeitnehmers auf ordnungsgemäße Berücksichtigung der Arbeitszeiten und dementsprechend der Ruhezeiten somit keinerlei Bedingungen unterwerfen, da dieser Anspruch sich unmittelbar aus den Vorschriften dieser Richtlinie ergibt. Jede andere Auslegung würde dem Ziel der Richtlinie 93/104/EG zuwiderlaufen, den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu harmonisieren (vgl. EuGH, Slg. 1996, I-5755 Rdnrn. 45 u. 75 = NZA 1997, 23 = EuZW 1996, 751 [m. Anm. Calliess] = NJW 1997, 1228 L - Vereinigtes Königreich/Rat).**

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

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

62. Der EuGH hat übrigens im letzten Satz der Rdnr. 48 des Urteils Simap (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) ausdrücklich auf diesen Umstand hingewiesen, woraus sich zwingend ergibt, dass er davon ausgegangen ist, dass die im Krankenhaus anwesenden Bereitschaftsdienstärzte ihre beruflichen Tätigkeiten nicht während des gesamten Bereitschaftsdienstes tatsächlich und ununterbrochen ausüben.

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

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

65. Zudem unterliegt, wie der EuGH bereits in Rdnr. 50 des Urteils Simap (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) festgestellt hat, ein Arzt, der seinem Arbeitgeber an dem von diesem bestimmten Ort während der gesamten Dauer seiner Bereitschaftsdienste zur Verfügung stehen muss, im Vergleich zu einem Arzt, der im Rahmen der Rufbereitschaft tätig ist, während deren er nur ständig erreichbar sein muss, ohne jedoch zur Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung verpflichtet zu sein, erheblich stärkeren Einschränkungen, da er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und über die Zeit, in der er nicht in Anspruch genommen wird, weniger frei verfügen kann. Unter diesen Umständen können bei einem Arbeitnehmer, der an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung steht, die Zeiten seines Bereitschaftsdienstes, in denen er tatsächlich keine berufliche Tätigkeit ausübt, nicht als Ruhezeiten angesehen werden.

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

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

68. Aus alledem folgt, dass das Ergebnis, zu dem der EuGH im Urteil Simap (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) gelangt ist, nämlich dass der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit i.S. Richtlinie 93/104/EG anzusehen ist, unabhängig von den tatsächlich von den Betroffenen erbrachten Arbeitsleistungen, auch für Bereitschaftsdienste gelten muss, die in derselben Form von einem Arzt wie dem Kl. in dem Krankenhaus erbracht werden, in dem er beschäftigt ist.

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

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

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

Zur dritten und zur vierten Frage

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

73. Aus dem Zusammenhang, in dem die dritte und die vierte Frage gestellt wurden, ergibt sich, dass das vorliegende Gericht Zweifel an der Vereinbarkeit der §§ 5 III und 7 II Unterabs. 1 ArbZG mit der Richtlinie 93/104/EG hat.

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

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

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

77. Art. 3 Richtlinie 93/104/EG räumt insoweit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum einen Anspruch auf eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden ein.

78. Art. 6 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit

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

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

80. Wie sich insoweit aus dem durch diese Richtlinie eingeführten System ergibt, lässt Art. 15 Richtlinie 93/104/EG zwar grundsätzlich die Anwendung oder Einführung nationaler Vorschriften zu, die für den Schutz der Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer günstiger sind, doch dürfen die Mitgliedstaaten oder die Sozialpartner nach Art. 17 Richtlinie 93/104/EG Abweichungen nur von einigen - abschließend aufgezählten - Richtlinienbestimmungen vorsehen.

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

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

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

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

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

86. Art. 3 Richtlinie 93/104/EG dagegen wird, drittens, in verschiedenen Absätzen des Art. 17 Richtlinie 93/104/EG erwähnt, u.a. in dessen Abs. 2 Nr. 2.1, einer Vorschrift, die für das Ausgangsverfahren einschlägig ist, da sie gem. lit. c Nr. i insbesondere bei ... Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen ... Anwendung findet.

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

88. Entsprechend hat der EuGH in Rdnr. 45 des Urteils Simap (EuGH, Slg. 2000, I-7963 = NZA 2000, 1227 = EuZW 2001, 53) ausgeführt, dass die Tätigkeit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung unter die in diesem Art. vorgesehenen Abweichungen fallen kann, wenn der Tatbestand dieser Vorschrift erfüllt ist (vgl. EuGH, Slg. 2001, I-5139 Rdnr. 31 - CIG).

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

90. Ausdrückliche Voraussetzung für eine solche Abweichung - insbesondere von der Dauer der täglichen Ruhezeit nach Art. 3 Richtlinie 93/104/EG - ist im Übrigen nach Art. 17 II dieser Richtlinie, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Dieselben Voraussetzungen gelten nach Art. 17 III für Abweichungen von dem genannten Art. 3 im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.

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

92. Zum anderen ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 93/104/EG den Zweck verfolgt, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam zu schützen. In Anbetracht dieses wesentlichen Zieles müssen jedem Arbeitnehmer angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen, die nicht nur effektiv sein müssen, indem sie es den Betroffenen erlauben, sich von der

durch ihre Arbeit hervorgerufenen Ermüdung zu erholen, sondern auch vorbeugenden Charakter haben müssen, indem sie die Gefahr einer Verschlechterung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, die in der Kumulierung von Arbeitsphasen ohne die erforderliche Ruhepause liegen kann, so weit wie möglich verringern.

**93. Insoweit ergibt sich aus Rdnr. 15 des Urteils Vereinigtes Königreich/Rat vom 12. 11. 1996 (EuGH, Slg. 1996, I-5755 Rdnrn. 45 u. 75 = NZA 1997, 23 = EuZW 1996, 751 [m. Anm. Calliess] = NJW 1997, 1228 L), dass die Begriffe Sicherheit und Gesundheit i.S. des Art. 118a EGV, auf den die Richtlinie 93/104/EG gestützt ist, in der Weise weit ausgelegt werden müssen, dass sie sämtliche körperlichen und sonstigen Faktoren, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar oder mittelbar berühren, insbesondere bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, erfassen. In derselben Randnummer dieses Urteils hat der EuGH ferner festgestellt, dass eine solche Auslegung sich zudem auf die Präambel der Satzung der Weltgesundheitsorganisation stützen kann, der sämtliche Mitgliedstaaten angehören; diese definiert Gesundheit als den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheiten und Gebrechen.**

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

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

96. Dagegen kann die Ableistung einer Reihe von Arbeitsperioden ohne Zwischenschaltung der erforderlichen Ruhezeit gegebenenfalls zu einer Schädigung des Arbeitnehmers führen oder zumindest dessen körperliche Fähigkeiten übersteigen und damit seine Gesundheit und Sicherheit gefährden, so dass eine erst nach diesen Perioden gewährte Ruhezeit nicht geeignet ist, den Schutz der fraglichen Belange ordnungsgemäß zu gewährleisten. Wie in Rdnr. 70 dieses Urteils festgestellt, ist diese Gefahr bei dem Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in einer

Gesundheitseinrichtung leistet, noch größer, zumal wenn ein solcher Dienst zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt.

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

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

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

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

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

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

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

- sie unter Umständen wie denjenigen des Ausgangsverfahrens der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die bei einem in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus geleisteten Bereitschaftsdienst - gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine auf Grund eines Tarifvertrags getroffene Betriebsvereinbarung - einen Aus-

gleich nur der Bereitschaftsdienstzeiten zulässt, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat;

- eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden durch Ableistung eines Bereitschaftsdienstes, der zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt, nur dann unter die Abweichungsbestimmungen in Art. 17 II Nr. 2.1 lit. c Nr. i dieser Richtlinie fällt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die entsprechenden Arbeitsperioden gewährt werden;
- eine solche Kürzung der täglichen Ruhezeit darüber hinaus in keinem Fall zu einer Überschreitung der in Art. 6 der Richtlinie festgesetzten Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit führen darf.

**Anm. d. Schriftlg.:**

Der das Simap-Urteil des EuGH umsetzende Beschluss des BAG ist in NZA 2003, 742 = EuZW 2003, 511 L veröffentlicht. Besprochen wird der Beschluss von Boerner/Boerner, NZA 2003, 883, und von Wurmnest, EuZW 2003, 511.