

Rechtssache C-214/20
Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

20. Mai 2020

Vorlegendes Gericht:

The Labour Court, Ireland

Datum der Vorlageentscheidung:

6. Mai 2020

Rechtsmittelführer:

MG

Rechtsmittelgegner:

Dublin City Council

... [nicht übersetzt] [Or 2]

VORLAGEBESCHLUSS

1. Dieses Vorabentscheidungsersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsmittels gegen die Entscheidung eines Adjudication Officer (Entscheider) der Workplace Relations Commission (Kommission für Beziehungen am Arbeitsplatz) über die Forderung des Rechtsmittelführers gegen den in der Bezeichnung der Rechtssache genannten Rechtsmittelgegner. Der Rechtsmittelführer macht geltend, dass die von ihm ‚auf Abruf‘ verbrachte Zeit als Arbeitszeit im Sinne von Section 2 des Organisation of Working Time Act 1997 (Gesetz zur Organisation der Arbeitszeit von 1997) und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG anzusehen sei. Die Forderung wurde von einem Adjudication Officer der Workplace Relations Commission zurückgewiesen.
2. Die Workplace Relations Commission ist eine durch Gesetz eingerichtete Stelle, die in erster Instanz für Beschwerden bei behaupteten Verstößen gegen das Gesetz zur Organisation der Arbeitszeit zuständig ist.
3. Der Rechtsmittelführer rief gegen die Entscheidung des Adjudication Officer den Labor Court (Arbeitsgericht) an, das nationale Gericht, das für Rechtsmittel gegen

Entscheidungen der Workplace Relations Commission in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, einschließlich solcher betreffend das Gesetz zur Organisation der Arbeitszeit von 1997, zuständig ist.

Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits

4. Der Rechtsmittelführer ist ein Reserve-Feuerwehrmann, der beim Rechtsmittelgegner angestellt ist. Er ist dort seit September 2005 angestellt. Ein Reserve-Feuerwehrmann ist ein in Teilzeit arbeitender Feuerwehrmann, der von der Feuerwache, der er angegliedert ist, geschult und als Reserve beschäftigt wird, um im Fall eines Notrufs zum Einsatz zu kommen, wenn er benachrichtigt wird. Wenn ein Notruf bei der Feuerwehr eingeht, werden die Meldeempfänger einer bestimmten Einsatzstelle aktiviert, und die Feuerwehrleute, die jeweils einen Meldeempfänger bei sich führen, melden sich umgehend bei der Feuerwache. Die Feuerwehrleute müssen sich sodann unverzüglich innerhalb von zehn Minuten nach ihrer Benachrichtigung bei der Feuerwache einfinden. Ein Reserve-Feuerwehrmann wie der Rechtsmittelführer erhält eine Grundvergütung in Höhe von etwa 10 000 Euro pro Jahr, die in monatlichen Beträgen gezahlt wird. Die Grundvergütung soll den Reserve-Feuerwehrmann für seine Rufbereitschaft entschädigen. Zusätzlich zu der Grundvergütung erhält ein Reserve-Feuerwehrmann wie der Rechtsmittelführer einen vereinbarten Betrag, wenn er zum Einsatz gerufen wird. Der Reservedienst des Rechtsmittelführers findet auf einer 24-Stunden Basis statt (ausgenommen sind die jährlichen Urlaubszeiten sowie Zeiten, für die er im Voraus mitteilt, dass er nicht verfügbar ist, soweit der Arbeitgeber damit einverstanden ist), damit er bei Notfällen zum Einsatz kommen kann, wenn er vom Arbeitgeber mittels eines Taschenalarmgeräts benachrichtigt wird. Der Rechtsmittelführer ist verpflichtet, sich innerhalb von fünf Minuten nach Ertönen des Alarms bei seinem Arbeitgeber einzufinden. Die maximale Frist, um sich bei der Feuerwache einzufinden, beträgt zehn Minuten. Der Rechtsmittelführer ist verpflichtet, an 85% der regulären Feuerwehrübungen und 75% der Einsätze teilzunehmen. **[Or 3]**

5. Der Rechtsmittelführer darf einer anderen Arbeit nachgehen, sofern er im Durchschnitt eines Zeitraums von – je nach Beschäftigungsart – vier, sechs oder zwölf Monaten nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeitet. Der Rechtsmittelführer arbeitet als Taxifahrer. Nach seinem Arbeitsvertrag mit der Feuerwehr ist er verpflichtet, eine Bescheinigung seines zweiten Arbeitgebers beizubringen, dass er für eine Teilnahme an Einsätzen nach Bedarf freigestellt wird. Des Weiteren ist es dem Rechtsmittelführer nach seinem Arbeitsvertrag nicht gestattet, während seiner (aktiven)* Arbeitszeit als Reserve-Feuerwehrmann irgendeine andere Arbeit anzunehmen. Der Rechtsmittelführer ist verpflichtet, in angemessener Entfernung von der Feuerwache des Arbeitgebers zu wohnen und zu arbeiten. Eine angemessene Entfernung bezieht sich auf den Zeitraum, innerhalb dessen die Feuerwache, bei der der Feuerwehrmann angestellt ist, erreicht werden kann. Ein Wechsel des Wohnsitzes oder des Arbeitsplatzes, der zu einer unangemessenen Entfernung von der Feuerwache führen würde, bedeutet eine automatische Beendigung seines Dienstes. Reserve-Feuerwehrleute, die sich

innerhalb der Eintrefffrist in der Feuerwache einfinden, erhalten in jedem Fall das volle Entgelt für den Vorfall. Ein Feuerwehrmann, der sich nicht innerhalb der erwünschten, jedoch innerhalb der vom Leiter der Feuerwehr festgesetzten maximalen Eintrefffrist einfindet, erhält einen festgesetzten pauschalen Stundensatz und hält sich auf der Wache auf, sofern er nicht bei einem Vorfall zum Einsatz kommt.

6. Das Arbeitsverhältnis gilt als Teilzeitstelle. Es stellt eine Beschäftigungsvoraussetzung dar, dass Reserve-Feuerwehrleute bei Bedarf zur Verfügung stehen.

Vorbringen der Parteien des Ausgangsverfahrens

Der Rechtsmittelführer

7. Der Rechtsmittelführer trägt im Wesentlichen vor, dass die Zeit, die er in Bereitschaft/auf Abruf verbracht habe, als Arbeitszeit anzusehen sei. Er sei aufgrund des Erfordernisses, dass er sich innerhalb der gewünschten Fünf-Minuten- oder der maximalen Zehn-Minuten-Frist nach seiner Benachrichtigung bei der Feuerwache einfinden müsse, faktisch 24 Stunden am Tag und sieben Tage die Woche in Bereitschaft (abzüglich seines Jahresurlaubs und anderer Abwesenheitszeiten wie Krankheitsurlaub und wenn er seinen Arbeitgeber im Voraus darüber informiert habe, dass er nicht verfügbar sei, und der Arbeitgeber damit einverstanden gewesen sei). Aus diesem Grund habe der Rechtsmittelgegner gegen die Sections 11-17 sowie 20 und 23 des Gesetzes zur Organisation der Arbeitszeit von 1997 verstoßen, die u. a. die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie Arbeitszeiten über die 48-Stunden-Woche hinaus beträfen. Der Rechtsmittelführer macht geltend, dass er aufgrund der Anforderung, auf Abruf verfügbar zu sein/in Bereitschaft zu sein, keine Zeit für Familie, seine Arbeit als Taxifahrer oder für soziale Aktivitäten habe, die sein Vermögen, bei Alarm verfügbar sein, beeinträchtigen könnten. Das Versäumnis, auf den Meldeempfänger zu reagieren, könne zu disziplinarischen Maßnahmen und möglicherweise zu Entlassung führen. Mit dem Gesetz zur Organisation der Arbeitszeit von 1997 sei die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umgesetzt worden, die seitdem abgeändert und in der Richtlinie 2003/88/EG neu gefasst worden sei. **[Or 4]**
8. Des Weiteren wird im Namen des Rechtsmittelführers geltend gemacht, dass nach dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache *Matzak (C-518/15)*, insbesondere in dessen Antwort auf Frage 4, die von ihm geleistete Bereitschaftszeit als Arbeitszeit anzusehen sei.

****Aktive Arbeitsstunden sind definiert als die Stunden, die mit der tatsächlichen Teilnahme an Feuerwehreinsätzen oder mit Training / Übungen etc. auf der Feuerwache verbracht werden. Bei dem Rechtsmittelführer sind im Jahr 2019 221 Stunden und 17 Minuten an aktiven Arbeitsstunden angefallen.***

Der Rechtsmittelgegner

9. Der Rechtsmittelgegner trägt vor, dass die an den Rechtsmittelführer gestellte Anforderung, sich in einer bestimmten Entfernung von der Feuerwache aufzuhalten, so dass er auf den Alarm reagieren und sich innerhalb einer bestimmten Frist zur Wache begeben könne, nicht bedeute, dass diese Zeit als Arbeitszeit zu werten sei. Dem Rechtsmittelführer sei es während dieser Zeit möglich und freigestellt, anderen Tätigkeiten nachzugehen. Er sei nicht verpflichtet, sich während der Rufbereitschaft an einem bestimmten Ort aufzuhalten. Das einzige Erfordernis bestehe darin, im Alarmfall die Eintrefffrist einzuhalten. Er unterliege einer erwünschten Eintrefffrist von fünf Minuten und einer maximalen Eintrefffrist von zehn Minuten. Dies sei Ausdruck der Tatsache, dass man davon ausgehe, dass Feuerwehrleute in Bereitschaft jede mögliche Anstrengung unternähmen, auf ihre Benachrichtigung zu reagieren, sich jedoch aus Gründen, die außerhalb ihrer Kontrolle lägen, verspäten könnten. Ein Feuerwehrmann, der erst nach Ablauf der zehn Minuten eintreffe, erhalte kein Entgelt. Ein Feuerwehrmann sei, wenn er benachrichtigt werde, verpflichtet, sich in der Feuerwache einzufinden. Der Leiter der Wache entscheide sodann, wie viele Feuerwehrleute für den Einsatz benötigt würden. Normalerweise sei die Zahl auf fünf begrenzt. Es entscheide sich dann, ob der Rechtsmittelführer zum Einsatz komme. Wenn dies nicht der Fall sei, stehe es ihm frei, die Feuerwache wieder zu verlassen und seine eigenen Tätigkeiten weiterzuverfolgen. Im Jahr 2019 hat sich der Rechtsmittelführer in 64 % der Alarmfälle bei der Feuerwache eingefunden und wurde in 33 % der Fälle zum Einsatz eingeteilt. Insgesamt gab es im Jahr 2019 648 Alarmfälle. Die maximale Wochenarbeitszeit des Rechtsmittelführers im Jahr 2019, für die er ein Entgelt erhielt, betrug 26 Stunden bei einem Wochendurchschnitt von 4,61 Stunden.

Nationales Recht

10. Der Organisation of Working Time Act 1997 (im Folgenden: Gesetz von 1997) setzt die Richtlinie 93/104/EG des Rates in nationales Recht um. Diese Richtlinie wurde zwischenzeitlich durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung aufgehoben und ersetzt.
11. Nach ständiger Rechtsprechung ist das Gesetz von 1997 so weit wie möglich dahin auszulegen und anzuwenden, dass der mit der Richtlinie verfolgte Zweck erreicht wird. **[Or 5]**
12. Nach Section 2(1 Abs. 1 des Gesetzes von 1997 ist „Arbeitszeit“ ... 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;
- der Begriff „Arbeit“ wird dabei entsprechend ausgelegt“.

Der vollständige Text des Organisation of Working Time Act in seiner geänderten Fassung ist unter <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html> abrufbar.

Einschlägige unionsrechtliche Vorschriften

13. Die einschlägigen unionsrechtlichen Vorschriften finden sich in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG. Nach Art. 2 Abs. 1 ist „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“.
14. Im Hinblick auf die vom Rechtsmittelführer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden wird kein Verstoß gegen das Gesetz von 1997 geltend gemacht. Der Forderung des Rechtsmittelführers liegt die Auffassung zugrunde, dass ‚Bereitschaftszeit‘ unter Berücksichtigung der Auslegung von Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG in Nr. 4 des Tenors des Urteils des Gerichtshofs in der **Rechtssache Matzak (C-518/15)** als ‚Arbeitszeit‘ im Sinne des Gesetzes und der Richtlinie anzusehen sei.
15. Auf dieser Grundlage macht der Rechtsmittelführer geltend, dass er entgegen den Sections 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 und 21 des Gesetzes von 1997 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr arbeite, abzüglich von Jahres- und sonstigen Urlaubszeiten sowie Zeiten, in denen er seinen Arbeitgeber im Voraus über seine fehlende Erreichbarkeit informiert habe.
16. Die wesentliche Streitfrage betrifft die Bedeutung des Begriffs ‚Arbeitszeit‘. Die Richtlinie enthält in Art. 2 eine Definition des Begriffs ‚Arbeitszeit‘ und eine Definition des Begriffs ‚Ruhezeiten‘, und die Auslegung dieser Begriffe liegt diesem Rechtsstreit zugrunde.
17. Der Gerichtshof hat in Nr. 4 des Tenors des Urteils Mazak entschieden: *Art. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als „Arbeitszeit“ anzusehen ist.*

Auffassung des vorlegenden Gerichts

18. Die Entscheidung des [Or 6] Gerichtshofs in Nr. 4 des Tenors des Urteils *Mazak* beantwortet die Frage in Bezug auf einen Arbeitnehmer in Bereitschaft, der sich an einem vom Arbeitgeber benannten Ort, im Fall *Matzak*, zu Hause befindet. Der Gerichtshof verweist insbesondere auf den Unterschied, was die Einschränkung betrifft, die einem Arbeitnehmer durch das Erfordernis auferlegt wird, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort in Bereitschaft zu halten. Der Gerichtshof

verweist auch auf die Einschränkung, die mit der Verpflichtung verbunden ist, sich bei Abruf innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden.

19. Zu den Verpflichtungen des Rechtsmittelführers, durch die sich seine Bereitschaftsregelung von derjenigen im Urteil *Matzak* unterscheidet, gehört, dass sein Arbeitgeber von ihm nicht verlangt hat, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten, sondern dass er lediglich verpflichtet war, sich im Fall eines Alarms innerhalb der vereinbarten Eintrefffrist einzufinden.
20. Im Urteil *Matzak* war es dem damaligen Kläger nicht möglich, während der Bereitschaftszeit einer Arbeit oder wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen, wohingegen der Rechtsmittelführer keiner solchen Einschränkung unterliegt. Dem Rechtsmittelführer steht es frei, während seiner Bereitschaftszeit auf eigene Rechnung eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben, und er tut dies auch als Taxifahrer. Es steht ihm frei, während seiner Bereitschaftszeit bei einem Dritten angestellt zu sein oder eine wirtschaftliche Tätigkeit als Selbständiger auszuüben. Es ist unstrittig, dass der Rechtsmittelführer während der Bereitschaftszeiten, von denen er behauptet, dass es sich um ‚Arbeitszeit‘ handelt, derart einer anderen Beschäftigung nachgehen konnte und nachging, dass ein anderer Arbeitgeber einer Verpflichtung im Hinblick auf die Organisation seiner Arbeitszeit nach dem Gesetz von 1997 unterlag oder unterliegen konnte.

Ergebnis

21. Aus den hier dargelegten Gründen ist das Gericht zu dem Schluss gelangt, dass es der Hilfe des Gerichtshofs der Europäischen Union bei der Auslegung des Unionsrechts bedarf, bevor es diesen Fall entscheiden kann. Dementsprechend hat das Gericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung gemäß Art. 267 AEUV vorzulegen:

Fragen

1. Ist Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG 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? **[Or 7]**
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?

Gemäß Beschluss des Arbeitsgerichts

... [nicht übersetzt]

Datiert 7. Mai 2020

... [nicht übersetzt]

ARBEITSDOKUMENT