

Rechtssache C-344/19

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

2. Mai 2019

Vorlegendes Gericht:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slowenien)

Datum der Vorlageentscheidung:

2. April 2019

Kläger:

D. J.

Beklagte:

Radiotelevizija Slovenija

... [nicht übersetzt]

VORABENTSCHEIDUNGERSUCHEN

Beim Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Oberster Gerichtshof der Republik Slowenien) ist ein Arbeitsrechtsstreit anhängig, in dem der Kläger: **D. J.** ... [nicht übersetzt] von der Beklagten: **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, Javni zavod (**RUNDFUNKANSTALT SLOWENIENS**, Anstalt des öffentlichen Rechts) ... [nicht übersetzt], Ljubljana, ... [nicht übersetzt]

die **Zahlung der Gehaltsdifferenz im Betrag von 53 985,02 Euro** verlangt.

Das Vrhovno sodišče Republike Slovenije hat ... [nicht übersetzt]

mit Beschluss ... [nicht übersetzt] vom 2.4.2019 das Verfahren ausgesetzt und entschieden, dem Gerichtshof der Europäischen Union ein Vorabentscheidungsersuchen vorzulegen.

[Or. 2]

I. Sachverhalt und Rechtslage

1. Der Kläger war als spezialisierter Sendetechniker beschäftigt. Die Arbeit verrichtete er vom 1.8.2008 bis 31.1.2015 in Sendeanlagen, und zwar bis einschließlich Juni 2013 in der Sendeanlage Pohorje und von Juli 2013 an in der Sendeanlage Krvavec. Die Art der Arbeit, die Entfernung der Sendeanlage vom Wohnort ... [nicht übersetzt] sowie der zeitweise erschwerte Zugang zu den Sendeanlagen ... [nicht übersetzt], in denen die Arbeit verrichtet wurde, machten einen Aufenthalt in der Nähe des Arbeitsorts erforderlich. Die Beklagte ermöglichte den Aufenthalt in dem Objekt der Sendeanlage (mit Küche, Aufenthaltsraum, Ruheraum und Badezimmer). In der Sendeanlage arbeiteten zwei Sendetechniker gleichzeitig, die sich turnusmäßig bzw. in Schichten abwechselten. Nach Erbringung der Arbeitsverpflichtungen konnten sie sich in den Aufenthaltsräumen ausruhen oder in der Umgebung Freizeitaktivitäten nachgehen. Über ihre Freizeit konnten sie im Rahmen der Möglichkeiten verfügen, die der jeweilige Standort bietet.
2. Die Feststellungen der Untergerichte bezüglich der Aufteilung der Arbeitszeit und des Systems der Arbeitsverrichtung sind zwar spärlich, jedoch geht daraus hinreichend deutlich hervor, dass die beiden Arbeitnehmer die Arbeit in Schichten erbrachten, einer von 6.00 bis 18.00 Uhr und der andere von 12.00 bis 24.00 Uhr. Hierbei handelt es sich um Tatsachenfeststellungen, die im Revisionsverfahren nicht mehr anfechtbar sind. Die Arbeitnehmer regelten untereinander, wer von ihnen die erste Schicht und wer die zweite Schicht ableistet. Weil der Kläger Liebhaber von Filmen und Serien war, übernahm er hauptsächlich die Schicht von 12.00 bis 24.00 Uhr. Bei der Arbeit in diesem Zeitraum handelte es sich um „reguläre Arbeit“, die die Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderte; im Durchschnitt umfasste sie zwei bis drei Stunden tatsächliche Arbeit (Rundgänge in der Sendeanlage, Messungen, Ablesungen, kleine Wartungsarbeiten, Filterwechsel usw.). Die restliche Arbeitszeit bestand aus Sitzen vor dem Monitor, Beobachtung der Vorgänge auf dem Monitor, Warten auf einen eventuellen Alarm und entsprechendes Eingreifen, wenn dies erforderlich war. Auch wenn man fernsah, war eine Kontrolle der Signale möglich, weshalb sich die beiden Arbeitnehmer während der Verrichtung der Arbeit auch im Aufenthaltsraum aufhalten und fernsehen konnten.
3. Die Beklagte rechnete das Gehalt des Klägers auf der Grundlage von 12 Stunden regulärer Arbeit ab (für die persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz). Die Zeit von 0.00 bis 6.00 Uhr morgens wertete sie als Ruhezeit, für die sie nichts abrechnete und zahlte; die restlichen außerhalb der Arbeitsschicht liegenden 6 Stunden (z. B. von 6.00 bis 12.00 Uhr oder von 18.00 Uhr bis 24.00 Uhr) rechnete sie als Bereitschaftsdienst ab. In diesem Zeitraum wurde die Arbeit von dem einem Arbeitnehmer verrichtet (als reguläre Arbeit während seines Schichtdienstes), während der andere frei hatte. Er konnte sich von der Sendeanlage entfernen, mit dem Hund spazieren gehen, sich zu einer der in der Umgebung befindlichen Berghütten begeben **[Or. 3]** oder ohne Einschränkungen woanders hingehen. Er musste jedoch auf Ruf erreichbar sein und, falls

erforderlich, innerhalb einer Stunde reagieren und am Arbeitsplatz sein. Einzelne konkrete Arbeiten konnten zeitlich angepasst werden; nur dringende Arbeiten waren sofort zu erledigen, alle anderen Arbeiten konnten auch am darauffolgenden Tag ausgeführt werden. Für diese Zeit des Bereitschaftsdienstes berechnete und zahlte die Beklagte dem Kläger einen Zuschlag (Ausgleichszahlung) in Höhe von 20 % des Grundgehalts; wenn jedoch während dieser Zeit auf Ruf hin eine notwendige tatsächliche Intervention erfolgte (Anwesenheit am Arbeitsplatz), wurde die hierfür in Anspruch genommene Zeit als reguläre Arbeit abgerechnet und vergütet. Die Beklagte hat alle im Referenzzeitraum von sechs Monaten tatsächlich abgeleisteten Arbeitsstunden ausgeglichen, so dass es am Ende des Referenzzeitraums im Hinblick auf die reguläre Arbeit keine Überstunden gab.

4. Die Beklagte hat das Gehalt und die Zuschläge des Klägers gemäß der internen Arbeitszeitregelung abgerechnet. Diese bestimmt in § 16, dass Bereitschaftsdienst die per Telefon oder in anderer Weise zu gewährleistende Erreichbarkeit des Arbeitnehmers außerhalb seiner Arbeitszeit umfasst, damit im Bedarfsfall die Anwesenheit am Arbeitsplatz gesichert ist. Die Beklagte widerspricht der Ansicht, dass diese Zeit als Arbeitsbereitschaft anzusehen sei. Gemäß § 8 der Arbeitszeitregelung umfasse Arbeitsbereitschaft den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen könne und an seinem vom Leiter der Gruppe bestimmten Arbeitsplatz zur Verfügung stehen müsse, um seine normale Arbeit und/oder bestimmte im Zusammenhang mit der Arbeit stehende Tätigkeiten und Aufgaben aufzunehmen.

II. Ablauf des Verfahrens und Vorbringen der Parteien

5. Der Kläger erhob gestützt auf mehrere Rechtsgrundlagen Klage auf Zahlung der Gehaltsdifferenz. Gegenstand der Entscheidung des Vrhovno sodišče im Revisionsverfahren ist die Forderung nach Vergütung des angeordneten Bereitschaftsdienstes (in der Dauer von 6 Stunden), und zwar in der für Arbeit über die volle Arbeitszeit hinaus vorgeschriebenen Höhe (Überstunden zum Bruttobetrag von 53 985,02 Euro). Der Kläger trägt vor, dass die Beklagte auch den Bereitschaftsdienst, während dessen er in der Regel frei gehabt habe, in die Arbeitszeit mit hätte einbeziehen bzw. als tatsächliche Arbeitserbringung hätte ansehen müssen, unabhängig davon, ob er während dieser Zeit konkrete Arbeiten verrichtet habe oder nicht. Seine Forderung begründet er mit der Tatsache, dass er am Ort der Arbeitserbringung auch gelebt habe und dass aus diesem Grund gelten müsse, dass er die ganze Zeit – tatsächlich 24 Stunden am Tag – am Arbeitsplatz anwesend gewesen sei. Alle Anstrengungen der Rundfunkgewerkschaft zur tarifvertraglichen Regelung der Situation der Mitarbeiter in den Sendeanlagen seien nicht berücksichtigt worden. Die Beklagte habe (im Jahr 2011) eine Arbeitszeitregelung verabschiedet, in der der Bereitschaftsdienst nicht in die Arbeitszeit mit einbezogen worden sei. Jedoch seien die Art der Arbeit **[Or. 4]** und der Aufenthalt in den Sendeanlage so ausgestaltet gewesen, dass er über seine Zeit nicht frei habe verfügen können, auch nicht während seiner freien Zeit, weil

er während des Bereitschaftsdienstes, wenn dies notwendig gewesen sei, auf Ruf innerhalb einer Stunde habe reagieren und am Arbeitsplatz habe sein müssen. In Anbetracht dessen, dass es an den Standorten der Sendeanlage nicht viele Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gegeben habe, habe er sich größtenteils die ganze Zeit in den Räumlichkeiten der Sendeanlage aufgehalten. Er ist der Auffassung, dass diese Zeit als Arbeitsbereitschaft anzurechnen sei, also als tatsächliche Arbeitsverrichtung. Weil damit die volle Arbeitszeit überschritten worden sei, sei dies als Arbeit über die volle Arbeitszeit hinaus (Überstunden) zu vergüten, obwohl die Beklagte die Arbeitsbereitschaft, also die persönliche Präsenz am Arbeitsplatz während dieses Zeitraums von sechs Stunden, weder formal angeordnet noch verlangt habe.

6. Die Beklagte widersprach dem Begehren. Sie führte aus, dass der Kläger nach 12 Stunden Arbeitsverpflichtungen keine Arbeitsbereitschaft gehabt habe, weil er frei gehabt habe bzw. im Bereitschaftsdienst gewesen sei, der nicht zur Arbeitszeit zähle. Sie habe ihm den Zuschlag für den Bereitschaftsdienst (und darüber hinaus auch den Zuschlag für ungleich verteilte Arbeitszeit) abgerechnet und ausgezahlt, was alles im Einklang mit der internen Arbeitszeitregelung stehe.
7. Das erstinstanzliche Gericht hat die Forderung nach Vergütung von Überstunden zurückgewiesen ... [nicht übersetzt]. Es urteilte, dass die Stunden des Bereitschaftsdienstes unter Berücksichtigung der Art der klägerischen Verpflichtungen während dieser Zeit nicht als Arbeitsbereitschaft anzusehen seien. Die vom Kläger tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden seien als reguläre Arbeit vergütet und im Rahmen der Umverteilung der Arbeitszeit im Referenzzeitraum von sechs Monaten ausgeglichen worden. Die sonstige Zeit, in der der Kläger Bereitschaftsdienst geleistet und auf einen eventuellen Ruf gewartet habe, sei nicht als effektive Arbeit (tatsächliche Erledigung von Aufgaben) anzuerkennen, die als Arbeitsbereitschaft bzw. aufgrund der Überschreitung der vollen Arbeitszeit als Überstunden abzurechnen und zu vergüten wäre. Während dieser Zeit habe die Beklagte von dem Kläger keine persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz verlangt. Diese Zeit gelte daher als Bereitschaftsdienst, für den der Kläger die entsprechende Vergütung erhalten habe (20 % des Grundgehalts), und nicht als Arbeitszeit. Die Beklagte habe weder eine Arbeitsbereitschaft angeordnet noch während des Bereitschaftsdienstes die Anwesenheit am Arbeitsplatz verlangt. Wenn sich der Kläger aufgrund eigener Entscheidung am Arbeitsplatz oder in den Räumen der Sendeanlage aufgehalten habe, könne dies nicht die Grundlage für die Stattgabe des Begehrens sein.
8. Das zweitinstanzliche Gericht hat die Berufung des Klägers in diesem Teil zurückgewiesen ... [nicht übersetzt]. Es urteilte, dass für den Zeitraum, für den der Kläger die Zahlung aufgrund der Überschreitung der vollen Arbeitszeit wegen Arbeitsbereitschaft geltend mache, weder eine Arbeitsbereitschaft angeordnet gewesen sei noch die Beklagte von ihm die persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz verlangt habe; sie habe lediglich verlangt, dass er innerhalb einer Stunde an seinen Arbeitsplatz zurückkehre, wenn dies notwendig sei. Der Aufenthalt des Klägers **[Or. 5]** in der Sendeanlage nach 12 Stunden regulärer

Arbeit sei nicht als Arbeitsbereitschaft zu werten, obwohl er danach nicht nach Hause, „ins Tal“, zurückgekehrt sei. Die Verpflichtungen, die er während dieser Zeit gehabt habe, entsprächen der Definition von Bereitschaftsdienst aus § 16 der Arbeitszeitregelung der Beklagten. Die effektive (reguläre) Arbeit habe 12 Stunden gedauert, was die Beklagte als reguläre Arbeit anerkannt und ihm auch als solche vergütet habe. Als reguläre Arbeit habe sie auch die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden anerkannt und vergütet, wenn er während des Bereitschaftsdienstes auf Aufforderung an seinen Arbeitsplatz habe kommen müssen. Diese Stunden seien im Rahmen eines sechsmonatigen Referenzzeitraums ausgeglichen worden. Das zweitinstanzliche Gericht stellte weiterhin klar, dass es sich in den Urteilen C-303/98 (Simap) und C-151/02 (Jaeger) des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht um vollkommen vergleichbare Situationen handle.

9. Der Kläger hat beim Vorlagegericht Revision eingelegt und führt aus, dass die Beklagte die Arbeitszeiten und die Dauer der Schichten nicht klar bestimmt habe, sondern es vielmehr den beiden in den Sendeanlage dienstuenden Arbeitnehmern überlassen habe, hierüber eine Einigung zu erzielen. Dem Gericht wirft er ein falsches Verständnis des Begriffs „effektive Arbeitszeit“ vor, denn die effektive Arbeitszeit umfasse nicht nur die Zeit, in der der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbringe, sondern auch die gesamte Zeit, in der er auf Anordnung des Arbeitgebers am Arbeitsplatz anwesend sei. In Wahrheit habe ihm die Beklagte mit dem Dienstplan mehrtägige Schichtarbeit auferlegt. Sie habe das Institut des Bereitschaftsdienstes missbraucht, um ihn im Hinblick auf die Zeit, in der er zur Verfügung habe stehen müssen, finanziell zu benachteiligen. Während der „mehrtägigen Schichtarbeit“ habe er nicht über seine Zeit verfügen können, denn er sei entweder auf dem Gipfel des Pohorje-Gebirges oder auf dem Gipfel Krvavec gewesen. Aus diesem Grund widerspreche er der Auffassung, dass er während dieser Zeit keine Arbeit verrichtet habe. Er ist der Auffassung, dass der Bereitschaftsdienst bzw. die ständige Anwesenheit am Standort der Sendeanlage bedeute, dass er (mindestens) 18 Stunden am Tag tatsächlich Arbeit verrichtet habe; in diesem Zusammenhang sei die ständige Anwesenheit in der Sendeanlage deshalb verlangt worden, weil Sendeanlagen 24 Stunden am Tag gewartet werden müssten.

III. Nationale Rechtsvorschriften

10. Der Zakon o delovnih razmerjih (Gesetz über die Arbeitsverhältnisse, im Folgenden ZDR-1; Uradni list RS Nr. 21/2013 und Folgende) definiert in Art. 142 die Arbeitszeit wie folgt:

„Art. 142:

(1) Arbeitszeit umfasst die effektive Arbeitszeit und die Ruhepause gemäß Art.154¹ dieses Gesetzes sowie die Zeit der entschuldigenden Abwesenheit von der Arbeit gemäß Gesetz und Tarifvertrag bzw. Allgemeinem Akt.

[Or. 6]

(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.“

11. Die Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS) (Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor, Uradni list RS Nr. 57/2008 und Folgende)² bestimmte in Art. 46:

„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.“

12. Die Arbeitszeitregelung der Beklagten RTV vom 22.12.2010 bestimmt:

„Art. 6

In Einheiten oder Abteilungen kann Arbeitsbereitschaft oder eine andere Form von Bereitschaftsdienst eingeführt werden, wenn Arbeiten zum Schutz vor Natur- und anderen Katastrophen oder wegen außergewöhnlicher Umstände, die vom Willen des Arbeitgebers unabhängig sind und von ihm nicht verhindert werden können, ohne Unterbrechungen bzw. an einem bestimmten Tag oder innerhalb einer bestimmten Frist durchgeführt werden müssen.

Art. 8

Arbeitsbereitschaft ist der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen kann und an seinem Arbeitsplatz oder an einem anderen, vom Leiter der Gruppe bestimmten Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss, um seine normale Arbeit und/oder bestimmte im Zusammenhang mit der Arbeit stehende Tätigkeiten und Aufgaben aufzunehmen. Als Arbeitsbereitschaft gilt auch die Fahrt zu Außeneinsätzen als Beifahrer.

Art. 9

Die gesamte Zeit der Arbeitsbereitschaft zählt als Arbeitszeit.

¹ Art. 154 ZDR-I regelt die Frage der Ruhepause während der Arbeitszeit, die Bestandteil der Arbeitszeit ist.

² ... [nicht übersetzt] [Angaben zu der im Ausgangsverfahren einschlägigen Fassung des Tarifvertrags].

[Or. 7]

Art. 16

Nach Maßgabe des Arbeitsprozesses und der jährlichen Arbeitsverteilung auf dem Niveau von OE (Organisationseinheiten) bzw. PPE (programmbezogene Produktionseinheiten) kann Bereitschaftsdienst angeordnet werden. Bereitschaftsdienst bedeutet die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers außerhalb seiner Arbeitszeit per Telefon oder in anderer Weise, damit im Bedarfsfall die Anwesenheit am Arbeitsplatz gesichert ist. Die Zeit bis zur Ankunft am Arbeitsplatz darf maximal eine Stunde betragen. Der Bereitschaftsdienst muss mindestens zwei Tage im Voraus und mit Zustimmung des Arbeitnehmers schriftlich angeordnet werden. Die schriftliche Anordnung (Formular 5) von Bereitschaftsdienst kann monatlich, wöchentlich oder täglich erfolgen.

Die Zeit des Bereitschaftsdienstes zählt nicht als Arbeitszeit.“

IV. Gründe für die Vorlage der Vorabentscheidungsfragen

13. Gegenstand des vorliegenden Arbeitsrechtsstreits ist die Vergütung für die vom Kläger geleisteten Bereitschaftsdienste. Das Vorlagegericht ist sich bewusst, dass die Frage der Vergütung nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88 fällt. Jedoch ist bei der Prüfung der Revision des Klägers festzustellen, dass über die Begründetheit seines Anspruchs erst nach der Beantwortung der Vorlagefragen entschieden werden kann. Aufgrund der Spezifik der vorliegenden Rechtssache kann in den folgenden Rechtssachen mit ähnlicher gelagerter Problematik keine vollkommen klare Antwort gefunden werden:
- Simap (C-303/98): Hier hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass die persönliche Anwesenheit und die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz zur Erbringung seiner beruflichen Leistungen als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben anzusehen ist, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt (Bereitschaftsdienst von medizinischem Personal);
 - Jaeger (C-151/02): Hier hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass in Situationen, in denen Bereitschaftsdienst und ständige Verfügbarkeit angeordnet worden sind und der Arbeitnehmer nicht persönlich am Arbeitsplatz anwesend sein muss und er, obwohl er dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, weil er erreichbar sein muss, mit geringeren Einschränkungen über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen kann, im Sinne der Richtlinie als „Arbeitszeit“ nur die Zeit anzusehen ist, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird;

[Or. 8]

- Tyco (C-266/14): Hier hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass als Arbeitszeit auch die Zeit anzusehen ist, in der der Arbeitnehmer zur Arbeit fährt, weil die Arbeit in Form von Außendienst erbracht wird und die Fahrt zum Standort des Kunden, wo der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen erbringt, auch einen Teil der Arbeitsverpflichtungen darstellt;
 - Matzak (C-518/15): Hier hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass auch der Bereitschaftsdienst eines Feuerwehrmanns, der sich zu Hause bereitzuhalten und auf Ruf des Arbeitgebers innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden hat, als Arbeitszeit anzusehen ist, weil er in seiner Bewegung und der Möglichkeit, über seine Freizeit zu verfügen, wegen der Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Bereitschaftsdienst eingeschränkt ist. Hierbei sind zwei Gesichtspunkte von Bedeutung: dass der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes zu Hause sein muss (vom Arbeitgeber angeordneter Ort) und dass die Reaktionszeit kurz ist (8 Minuten).
14. Die Umstände des vom Vorlagegericht behandelten Falls unterscheiden sich von den angeführten Fällen durch die Art der Arbeit und den Ort der Arbeitserbringung. Es handelt sich um Sendeanlagen an insbesondere bei schlechten Wetterverhältnissen schwer zugänglichen Standorten. Die Sendeanlage Pohorje liegt auf einer Meereshöhe von 1050 m und die Sendeanlage Krvavec auf 1740 m, weshalb die Arbeitnehmer während der Dauer der Entsendung zu der Sendeanlage auch dort wohnen. An diesen Standorten sind die Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten begrenzt. Einer der Standorte ist auch so weit vom festen Wohnsitz des Klägers entfernt, dass es selbst bei günstigsten Wetterbedingungen keine theoretische Möglichkeit zur Rückkehr nach Hause gibt. Das Vorlagegericht ist der Auffassung, dass sich die Situation des Klägers von derjenigen der Arbeitnehmer unterscheidet, deren Fälle der Gerichtshof der Europäischen Union bereits behandelt hat. Der Unterschied zu der Rechtssache Simap (C-303/98) ist darin zu sehen, dass im vorliegenden Fall während des Bereitschaftsdienstes die persönliche Anwesenheit und Verfügbarkeit des Klägers am Arbeitsplatz weder notwendig noch verlangt war, außer im Fall von Interventionen. Bei der am ähnlichsten gelagerten Rechtssache Jaeger (C-151/02) ist die Abweichung darin zu sehen, dass der Kläger aufgrund des Standorts selbst (und nicht, weil er erreichbar sein musste) in der Verfügung über seine Zeit und bei der Ausübung eigener Interessen beschränkt war. Die Beklagte hat keinen genauen Ort bestimmt, an dem sich der Kläger aufhalten musste. Der Grund dafür, dass er an dem Ort wohnte, an dem er auch seine Arbeit verrichtete, lag nicht darin, dass er während des Bereitschaftsdienstes zur Verfügung stehen musste, sondern in der geografischen Besonderheit des Ortes, an dem die Arbeit verrichtet wurde. Der Unterschied zu der Rechtssache Tyco (C-266/14) ist darin zu sehen, dass die Fahrt zu Kunden als Teil des Arbeitsprozesses nicht mit Bereitschaftsdienst gleichgesetzt werden kann. Die Abweichung zu der Rechtssache Matzak (C-518/15) ist darin zu sehen, dass dem Kläger kein Aufenthaltsort vorgeschrieben wurde und er eine wesentlich längere Reaktionszeit hatte.

[Or. 9]

15. Vorabentscheidungsfragen:

- Ist Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass unter den Umständen der vorliegenden Rechtssache der Bereitschaftsdienst, während dessen der in einer Rundfunk-Sendeanlage diensttuende Arbeitnehmer in der Zeit, in der er frei hat (seine persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht erforderlich ist), auf Ruf erreichbar und erforderlichenfalls innerhalb von einer Stunde am Arbeitsplatz sein muss, als Arbeitszeit anzusehen ist?
- Wird die Bestimmung der Natur des Bereitschaftsdienstes unter den Umständen der vorliegenden Rechtssache durch die Tatsache 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)?
- 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 Verfügung über seine Freizeit und der Ausübung eigener Interessen beschränkter ist, als wohnt er zu Hause?

... [nicht übersetzt]