

Vorabentscheidungsersuchen – Rechtssache C-742/19

Vorabentscheidung

Eingangsdatum:

10. Oktober 2019

Vorlegendes Gericht:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slowenien)

Datum der Vorlageentscheidung:

10. September 2019

Revisionskläger:

B. K.

Revisionsbeklagte:

Republik Slowenien

VRHOVNO SODIŠČE
REPUBLIKE SLOVENIJE

KAMMER FÜR ARBEITS- und SOZIALSACHEN

... [nicht übersetzt]

VORLAGE

ZUR VORABENTSCHEIDUNG

Beim Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Oberster Gerichtshof der Republik Slowenien) ist ein arbeitsrechtlicher Rechtsstreit anhängig, in dem der Revisionskläger **B. K.** ... [nicht übersetzt] von der Revisionsbeklagten **REPUBLIK SLOWENIEN (Ministrstvo za obrambo – Verteidigungsministerium)**, ... [nicht übersetzt]

die **Auszahlung von Überstunden** begehrt.

Der Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Oberster Gerichtshof der Republik Slowenien) hat ... [nicht übersetzt]

mit Beschluss ... [nicht übersetzt] das Verfahren ausgesetzt und entschieden, dem Gerichtshof der Europäischen Union ein Vorabentscheidungsersuchen vorzulegen.
[Or. 1]

I. Verfahrensverlauf und Parteivorbringen

1. Der Revisionskläger erhob eine Klage, mit der er von der Revisionsbeklagten die Vergütung der Stunden, die er im Bereitschaftsdienst am Dienort verbracht hat, als Vergütung für Überstunden begehrt. Er fordert konkret die monatliche Differenz zwischen den ausbezahlten Bereitschaftsdienststunden (in Höhe von 20 % des Stundensatzes des Grundgehalts) und den für diese Bereitschaftsstunden mit 130 % des Stundensatzes des Grundgehalts (d. h. in Höhe der Überstundenvergütung) berechneten Beträgen, und zwar für den Zeitraum von Februar 2014 bis Juli 2015. Der Revisionskläger ist der Ansicht, dass die Revisionsbeklagte die Stunden, die er in ständiger Bereitschaft am Dienort (während der Wache) zugebracht habe, zur Gänze als Dienstzeit rechnen und ihm folglich als reguläre Dienststunden bzw. Überstunden vergüten müsste. Er begründete den Anspruch mit der Tatsache, dass er die ganze Zeit am Dienort bzw. an einem bestimmten Ort (in der Kaserne) anwesend sein und dem Dienstherrn zur Verfügung habe stehen müssen sowie von seiner Wohnstätte und seiner Familie getrennt gewesen sei.
2. Die Revisionsbeklagte widersprach dem Begehren. Sie führte aus, dass sie das Gehalt des Revisionsklägers im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen berechnet habe. Nach diesen Vorschriften gelte der Bereitschaftsdienst am Dienort oder an einem bestimmten Ort nicht als Dienstzeit, weshalb der Revisionskläger lediglich Anspruch auf die Zulage für die Bereitschaftszeit in Höhe von 20 % des Stundensatzes habe.
3. Das erstinstanzliche Gericht wies mit Urteil ... [nicht übersetzt] vom 26. 9. 2016 den Klageantrag des Revisionsklägers auf Berechnung des für den streitgegenständlichen Zeitraum über die volle Dienstzeit hinaus geleisteten Dienstes mit den sich aus dem Tenor des angefochtenen Urteils ergebenden Bruttobeträgen, auf Abführung der vorgeschriebenen Abgaben von diesen Beträgen und auf Auszahlung der Nettobeträge, zuzüglich gesetzlicher Verzugszinsen, ab. Es kam zum Ergebnis, dass die Revisionsbeklagte das Gehalt des Revisionsklägers im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften im Verteidigungsbereich, wonach der Bereitschaftsdienst am Dienort oder an einem bestimmten Ort (während der Wache) zur Gänze nicht als Dienstzeit zähle, richtig berechnet habe. Der Revisionskläger habe daher für diese Zeit lediglich Anspruch auf eine Zulage für die Bereitschaftszeit in Höhe von 20 % des Stundensatzes, die er erhalten habe.
4. Das zweitinstanzliche Gericht wies mit Urteil ... [nicht übersetzt] vom 4. 5. 2017 die Berufung des Revisionsklägers ab und bestätigte das Urteil des erstinstanzlichen Gerichts. Unter anderem führte es aus, dass die nationale

Regelung des Bereitschaftsdienstes im Verteidigungsbereich nicht im Widerspruch zur Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9 vom 18. 11. 2003, im Folgenden: Richtlinie 2003/88/EG) stehe. Diese Richtlinie bestimme in [Art. 1] unter anderem ausdrücklich, dass sie keine Anwendung finde, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, zwingend entgegenstünden. [Anm. d. Ü.: Angeführt ist hier eigentlich der Wortlaut des Art. 2 der Richtlinie 89/391/EWG, auf den Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG verweist, siehe auch Rn. 15] Die Regelung des Bereitschaftsdienstes stehe im konkreten Fall im Hinblick auf die spezifischen Erfordernisse des öffentlichen Dienstes, z. B. des Dienstes in der slowenischen Armee, daher nicht im Widerspruch zur Richtlinie 2003/88/EG, sofern auch Art. 2 [Abs. 2 Unterabs. 2] der Richtlinie 89/391/EWG beachtet werde. Der Revisionskläger beziehe sich in der Berufung haltlos auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden: EuGH) [vom 3. Oktober 2000, C-303/98, EU:C:2000:528], da ja diese Rechtssache im Hinblick auf den spezifischen Dienst in der Armee und auch darauf, dass darin eine andere Problematik (nämlich der Fall von Bereitschaftsdiensten, die Arbeitnehmer in bestimmten Sozial- bzw. Gesundheitseinrichtungen sowie Rettungsdiensten leisteten) zur Debatte gestanden habe, nicht vergleichbar und außerdem auch die Planung der Dienstabläufe in der Armee anders als die Planung der Arbeitsabläufe in diesen Einrichtungen sei. **[Or. 2]**

5. Der Revisionskläger stellte einen Antrag auf Zulassung der Revision, dem der Vrhovno sodišče mit Beschluss ... [nicht übersetzt] vom 20. 9. 2017 stattgab, indem er die Revision im Hinblick auf die Frage, ob die Revisionsbeklagte verpflichtet sei, dem Revisionskläger die Bereitschaftszeit am Dienort zur Stundenanzahl der wöchentlichen bzw. monatlichen Dienstverpflichtung hinzuzurechnen und auf dieser Grundlage für den über die volle Dienstzeit hinaus geleisteten Dienst eine entsprechende Anzahl von Überstunden in Höhe von 130 % des Stundensatzes des Grundgehalts zu vergüten, für zulässig erklärte.
6. Gegen das rechtskräftige Urteil des zweitinstanzlichen Gerichts legte der Revisionskläger wegen falscher Anwendung des materiellen Rechts und wesentlicher Verstöße gegen Verfahrensvorschriften Revision ein. Unter anderem führt er aus, dass die Revisionsbeklagte seine Bereitschaftszeit am Dienort nicht als Dienstzeit rechne und für diese Zeit lediglich eine Zulage in Höhe von 20 % des Stundensatzes des Grundgehalts zahle, obwohl er die ganze Zeit am Dienort anwesend sein und dem Dienstherrn zur Verfügung stehen müsse. Das stehe im Widerspruch zur Richtlinie 2003/88/EG und zur Rechtsprechung des EuGH im Hinblick auf die Auslegung der Dienst- bzw. Arbeitszeit. Der Dienst des Revisionsklägers sei als Dienstzeit zu rechnen und folglich als Überstunden zu vergüten.

II. Sachverhalt

7. Der Revisionskläger war in der slowenischen Armee als Unteroffizier beschäftigt und versah seinen Dienst in der Kaserne in Slovenska Bistrica. Eine Woche im Monat (sieben Tage) leistete er in der Kaserne Wachdienst, der 24 Stunden am Tag alle Tage der Woche einschließlich Samstag und Sonntag dauert. In dieser Zeit musste er erreichbar und die ganze Zeit in den Räumlichkeiten der Revisionsbeklagten anwesend sein. Wenn die Militärpolizei, die Inspektion oder die Einsatzgruppe (unangekündigt) kam, musste er sich melden und die Befehle ausführen, die ihm der Vorgesetzte erteilte. Die Revisionsbeklagte berechnete und zahlte ihm für diese Zeit das reguläre Gehalt für acht Stunden Dienst, den sie als Dienstzeit rechnete, während sie die übrigen Stunden nicht als Dienstzeit zählte, sondern ihm lediglich eine Zulage für den Bereitschaftsdienst in Höhe von 20 % des Grundgehalts zahlte. Für den streitigen Zeitraum wurde weder behauptet noch festgestellt, dass es zu ungewöhnlichen und unvorhersehbaren Umständen oder Ausnahmefällen irgendwelcher Art gekommen wäre.

III. Nationales Recht

8. Das Konzept des Bereitschaftsdienstes wird in der Republik Slowenien nur teilweise und nicht ganz einheitlich geregelt.

Das Zakon o delovnih razmerjih (Gesetz über die Arbeitsverhältnisse) (ABl. der Republik Slowenien Nr. 21/2013 ff., ZDR-1), das in der Republik Slowenien das Rahmengesetz auf dem Gebiet der Arbeitsverhältnisse darstellt, definiert den Begriff des Bereitschaftsdienstes nicht. Hinsichtlich der Arbeitszeit legt es allgemein fest, dass die Arbeitszeit die effektive Arbeitszeit und die Ruhepause gemäß Art.154 dieses Gesetzes sowie die Zeit der entschuldigten Abwesenheit von der Arbeit gemäß Gesetz und Tarifvertrag bzw. Allgemeinem Akt (Rechtsakt mit allgemeiner Geltung) umfasst (Art. 142 Abs. 1 ZDR-1). 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 (Art. 142 Abs. 2 ZDR-1).

9. Das Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Besoldungsgesetz für den öffentlichen Sektor) (ABl. der Republik Slowenien, Nr. 56/02 ff., im Folgenden: ZSPJS), das die Besoldung der Beamten und der öffentlichen Bediensteten (diesen Status haben auch die in der slowenischen Armee Beschäftigten) im öffentlichen Sektor regelt, zählt in Art. 23 die Zulagen auf, die öffentlichen Bediensteten zustehen. Darunter befindet sich auch die Zulage für Dienst zu ungünstigeren Dienstzeiten. [Or. 3]

Art. 32 Abs. 3 – der die Zulage für Dienst zu ungünstigeren Dienstzeiten regelt – sieht vor, dass den öffentlichen Bediensteten auch eine Zulage für die ständige Bereitschaft zusteht und dass sich die Höhe dieser Zulage nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor bestimmt (Art. 32 Abs. 5 ZSPJS). Die ständige Bereitschaft wird auch im ZSPJS nicht definiert.

10. Der im streitigen Zeitraum geltende Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor (ABl. der Republik Slowenien, Nr. 57/2008 ff., im Folgenden: KPJS) bestimmte in Art. 46¹, *dass dem öffentlichen Bediensteten eine Zulage für die Zeit der ständigen Bereitschaft in Höhe von 20 % des Stundensatzes des Grundgehalts zusteht (Abs. 1) und dass dem öffentlichen Bediensteten die Zeit der ständigen Bereitschaft nicht als Dienstzeit angerechnet wird (Abs. 2)*. Der Auslegungsakt des KPJS (ABl. der Republik Slowenien, Nr. 112-4869/2008) sah in Bezug auf Art. 46 KPJS vor: *„Bereitschaft bedeutet Erreichbarkeit eines öffentlichen Bediensteten, damit er sich im Bedarfsfall außerhalb seiner Dienstzeit in den Dienst begibt. Ständige Bereitschaft muss schriftlich angeordnet werden. Die Höhe der Zulage für die Zeit der ständigen Bereitschaft ist unabhängig davon, ob sich der öffentliche Bedienstete bei Tag, bei Nacht, an einem Werktag, am Sonntag, an einem Feiertag oder an einem Tag, der gesetzlich als arbeitsfreier Tag festgelegt ist, in ständiger Bereitschaft befindet, immer gleich.*
11. Das Zakon o obrambi (Verteidigungsgesetz) (ABl. der Slowenischen Republik, Nr. 92/94 ff., ZObr), das u. a. auch die Rechte und Pflichten der Bediensteten regelt, die hauptberuflich im Verteidigungsbereich tätig sind, *bestimmt in Art. 96, dass der Bedienstete, der hauptberuflich im Verteidigungsbereich tätig ist,² auf Weisung des Vorgesetzten verpflichtet ist, im dienstlichen Bedarfsfall den Dienst unter besonderen Dienstbedingungen zu verrichten (Abs. 1). Als besondere Dienstbedingungen im Sinne des vorstehenden Absatzes gilt Dienst zu Dienstzeiten, die für die Bediensteten ungünstiger sind, und Dienst unter ungünstigeren Dienstbedingungen oder mit zusätzlichen Erschwernissen, zu denen das Gesetz auch Folgendes zählt:*
- *Bereitschaftsdienst bzw. Erreichbarkeit (Art. 96 Abs. 2 Nr. 8 ZObr) sowie*
 - *Wachdienst (Art. 96 Abs. 2 Nr. 10 ZObr).*
- Wenn der Bedienstete mitten im Bereitschaftsdienst tätig wird, gilt die Zeit des effektiven Dienstes als Dienst in der verlängerten Dienstzeit, wenn in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist (Art. 96 Abs. 3 ZObr). [Or. 4]*
12. Den Bereitschaftsdienst in der Armee regelt Art. 97e ZObr, der festlegt, dass *Bereitschaft jene Zeit ist, in der ein im Verteidigungsbereich tätiger Bediensteter im Bereitschaftsdienst am Dienort, an einem bestimmten Ort oder zu Hause zu sein hat (Abs. 1). Der Bereitschaftsdienst zählt nicht zur Stundenanzahl der wöchentlichen bzw. monatlichen Dienstverpflichtung. Falls der Bedienstete*

¹ ... [nicht übersetzt].

² Art. 5 ZObr enthält eine Definition der Begriffe: Für die Zwecke dieses Gesetzes ist Bediensteter ein Militärangehöriger, eine zivile Person, die hauptberuflich in der Armee tätig ist, oder eine andere Person, die hauptberuflich Verwaltungsaufgaben und fachspezifisch technische Aufgaben im Ministerium erledigt (im folgenden Text: Bediensteter, der hauptberuflich im Verteidigungsbereich tätig ist, Bediensteter im Verteidigungsbereich oder Bediensteter) (Punkt 14a). Ein Militärangehöriger ist eine Person, die Militärdienst leistet (Punkt 14).

während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich Dienst verrichten muss, werden diese Stunden des effektiven Dienstes zur Stundenanzahl der wöchentlichen bzw. monatlichen Dienstverpflichtung hinzugerechnet (Abs. 2). Der Minister legt die Fälle sowie die Art und Weise der Ausübung des Bereitschaftsdienstes in den dienstlichen Räumlichkeiten, an einem bestimmten Ort oder zu Hause fest. Die Fälle sowie die Art und Weise der Ausübung des Bereitschaftsdienstes in der Armee legt der Generalstabschef fest (Abs. 3). Bereitschaftsdienst an einem bestimmten Ort ist gleichbedeutend mit Bereitschaftsdienst am Dienort (Abs. 4).

13. Für diesen Rechtsstreit relevant ist auch die rechtliche Regelung des Wachdienstes in Art. 97č ZObr. Dieser sieht vor, dass Wachdienste in der Regel ununterbrochen 24 Stunden dauern (Abs. 1). Für die Militärangehörigen, die Wachdienst leisten, gilt, dass sie zu gestaffelten Dienstzeiten tätig sind. Stunden, in denen sie nicht effektiv Dienst verrichten, gelten nicht als Dienstzeit, sondern als Bereitschaftsdienst am Dienort (Abs. 2). Die tägliche Dienstverpflichtung während des Wachdienstes darf zwölf Stunden nicht überschreiten. Im Falle eines außerordentlichen Ereignisses bzw. zwecks Beendigung einer begonnenen Aufgabe kann sich die Dienstzeit des Militärangehörigen ausnahmsweise verlängern, wobei die Stunden, die er nach bereits geleisteten zwölf Stunden effektiven Dienstes erbringt, als Stunden gelten, die über die volle Dienstzeit hinaus erbracht werden (Abs. 3). Der Verrichtung des Wachdienstes kann ununterbrochen höchstens sieben Tage andauern. Die Militärangehörigen haben Anspruch auf eine Ruhepause am Ort, an dem der Wachdienst verrichtet wird, wobei ihnen zwölf Stunden als reguläre Dienstzeit, die übrigen zwölf Stunden aber als Bereitschaftsdienst gerechnet werden (4. Abs.).
14. Das ZObr setzt also Bereitschaftsdienst am Dienort bzw. an einem bestimmten Ort (wo der Bedienstete am Dienort anwesend sein und dort dem Dienstherrn zur Verfügung stehen muss) im Hinblick auf die Einbeziehung in die Dienstzeit und die Vergütung dieser Zeit mit dem Bereitschaftsdienst zu Hause (wo sich der Bedienstete im Bereitschaftsdienst zu Hause befindet) gleich. Wir sind der Auffassung, dass dies nicht im Einklang mit der Richtlinie [2003/88/EG] und der Rechtsprechung des EuGH³ steht. [Or. 5]

IV. Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG und erste Vorlagefrage

15. Gemäß Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG gilt diese *unbeschadet ihrer Artikel 14, 17, 18 und 19* für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche *im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG*. Der Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie ist also teilweise an den Anwendungsbereich der Richtlinie 89/391/EWG geknüpft, die die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit regelt. Nach ihrem Art. 2 Abs. 2 findet die Richtlinie keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst,

³ ... [nicht übersetzt].

z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen.

16. Nach der Rechtsprechung des EuGH wurde die Ausnahme in Art. 2 der Arbeitsschutzrichtlinie nur erlassen, um das ordnungsgemäße Funktionieren der Dienste zu gewährleisten, die in Situationen von besonderem Ausmaß – z. B. bei einer Katastrophe –, die dadurch gekennzeichnet sind, dass eine Arbeitszeitplanung für die Einsatz- und Rettungsteams nicht möglich ist, für den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Gesundheit und Ordnung unerlässlich sind.⁴ Dies gilt für Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentate, schwere Unglücksfälle oder andere Ereignisse gleicher Art, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit des Gemeinwesens unerlässlich sind. In solchen Situationen gebührt der Notwendigkeit des Schutzes der Sicherheit und der Unversehrtheit des Gemeinwesens zeitweilig Vorrang vor dem Ziel dieser Richtlinien, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.⁵
17. Auch bei Beachtung des Art. 14 der Richtlinie 2003/88/EG kann nicht festgestellt werden, dass diese nicht für Militärangehörige bzw. Bedienstete im Verteidigungsbereich gelte. Neben der angeführten Ausnahme ermöglicht die Richtlinie 2003/88/EG in Kapitel 5 (Art. 17-19) auch ein bestimmtes Abweichen von den Richtlinienvorschriften, Abweichungen sind jedoch lediglich von den Art. 3 (tägliche Ruhezeit), 5 (Ruhepause), 8 (Dauer der Nachtarbeit) und 16 (Bezugszeiträume für die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nachtarbeit) zulässig. Nach der Rechtsprechung des EuGH erlauben diese Ausnahmen nicht, von den Definitionen der Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ in Art. 2 dieser Richtlinie abzuweichen.⁶
18. Im konkreten Fall leistete der Revisionskläger seinen normalen Dienst – den Wachdienst – zu Friedenszeiten. Diesen Dienst verrichtete er regelmäßig (jeden Monat) in der Weise, dass er eine Woche ununterbrochen am Dienort (in der Kaserne) anwesend war. Es handelte sich nicht um außergewöhnliche Aufgaben oder Umstände, wegen derer eine Vorausplanung der Dienstzeit nicht möglich gewesen wäre.
19. Dennoch ist aus der bisherigen Rechtsprechung des EuGH kein völlig klarer Standpunkt dazu ersichtlich, ob im Hinblick auf Art. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (und in Verbindung mit der Richtlinie 89/311/EWG) Art. 2 dieser Richtlinie auch auf die (wie es in unserem Gesetz – dem ZObr – formuliert ist) im

⁴ Vgl. [Urteil des Gerichtshofs vom 5. Oktober 2004 (C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584), Rn. 50-57].

⁵ Vgl. [Beschluss des Gerichtshofs vom 14. Juli 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), Rn. 45-55].

⁶ Vgl. [Urteil des Gerichtshofs vom 9. September 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), Rn. 91].

Verteidigungsbereich tätigen Bediensteten bzw. die Militärangehörigen zu Friedenszeiten Anwendung findet. [Or. 6]

Daher stellen wir in diesem Zusammenhang folgende Frage:

Findet Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG auch auf die im Verteidigungsbereich tätigen Bediensteten bzw. die Militärangehörigen, die Wachdienst zu Friedenszeiten leisten, Anwendung?

V. Der Begriff der Arbeitszeit und der Bereitschaft in der bisherigen Rechtsprechung des EuGH

20. Nachfolgend stellt sich auch das Problem der Arbeitszeit in verschiedenen Formen des Bereitschaftsdienstes, im konkreten Fall als Bereitschaftsdienst in der Kaserne, dar.
21. Die Richtlinie 2003/88/EG bestimmt in Art. 2 unter anderem Begriffe, und zwar in Nr. 1 die „Arbeitszeit“ 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“ sowie in Nr. 2 die „Ruhezeit“ als „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“.
22. Der EuGH hat die Frage, was unter Arbeitszeit fällt, insbesondere in den Rechtssachen SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) und Dellas (C-14/04) behandelt. Er hielt fest, dass der Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzuerkennen ist, wenn die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein müssen, und dass hingegen in Fällen, in denen die Arbeitnehmer jederzeit erreichbar sein müssen, jedoch nicht verpflichtet sind, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten, nur die Zeit als Arbeitszeit anzusehen ist, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird.⁷
23. In den angeführten Rechtssachen hat der EuGH u. a. darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmer, die ihrem Arbeitgeber am Arbeitsplatz oder an dem von diesem bestimmten Ort zur Verfügung stehen müssen, erheblich stärkeren Einschränkungen unterliegen, da sie sich außerhalb ihres familiären und sozialen Umfelds aufhalten müssen und über die Zeit, in der sie nicht in Anspruch genommen werden, weniger frei verfügen können. 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.⁸

⁷ Vgl. Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (2017/C 165/01) vom [24.] 5. 2017 [S. 7].

⁸ [Urteil des Gerichtshofs vom 9. September 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), Rn. 65].

Ebenso hat er betont, dass es das Ziel der Richtlinie 93/104, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Mindestruhepausen zugestanden werden, ernsthaft gefährden würde, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht unter den Begriff der Arbeitszeit fiel.⁹ Des Weiteren wies er darauf hin, Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit im Betrieb des Arbeitgebers leistet, in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzusehen ist, unabhängig davon, welche Arbeitsleistungen der Betroffene während dieses Bereitschaftsdienstes tatsächlich erbracht hat.¹⁰ Es ist ohne Bedeutung, ob den Arbeitnehmern ein Ruheraum zur Verfügung gestellt wird und ob sie sich während der Zeiten, in denen sie nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden, ausruhen oder schlafen können. Solche Zeiten beruflicher Untätigkeit sind Teil des Bereitschaftsdienstes, wobei entscheidend ist, dass sie sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen müssen, um gegebenenfalls sofort ihre Leistungen erbringen zu können.¹¹ **[Or. 7]**

24. Im Gegensatz dazu können Arbeitnehmer, die ständig erreichbar sein müssen, jedoch nicht an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bleiben müssen, freier über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Unter diesen Umständen ist grundsätzlich nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, einschließlich der Wegzeit zum Ort der Erbringung der Leistungen, als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzusehen.¹² Des Weiteren hat der Gerichtshof in der Rechtssache Matzak (C-518/15) entschieden, dass Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass auch die Bereitschaftszeit zu Hause, die ein Arbeitnehmer (Feuerwehrmann) zu Hause verbringt und während derer 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.
25. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist also für die Beurteilung der Frage, ob der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anzusehen ist, vor allem wesentlich, ob es sich um Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz bzw. an einem bestimmten vom Arbeitgeber definierten Ort (was als Arbeitszeit gerechnet wird) oder um Bereitschaftsdienst zu Hause handelt, was (außer in Ausnahmefällen) nicht zur Arbeitszeit zählt.
26. Im konkreten Fall war der Revisionskläger während der Wache (in der Zeit, die der Dienstherr als Bereitschaftsdienst definiert hat, die ganze Zeit physisch am

⁹ [Urteil des Gerichtshofs vom 3. Oktober 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), Rn. 49].

¹⁰ [Urteil des Gerichtshofs vom 1. Dezember 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728), Rn. 46 und 47].

¹¹ [Urteil des Gerichtshofs vom 9. September 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), Rn. 60 bis 64].

¹² [Urteil des Gerichtshofs vom 3. Oktober 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), Rn. 50].

Dienstort (in der Kaserne) anwesend und stand dem Dienstherrn für den Dienst zur Verfügung, jedoch diese Zeit wurde ihm nicht als Dienstzeit angerechnet, weshalb sich die Frage stellt, ob eine solche Regelung im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG steht.

27. In diesem Rahmen sind vor allem die Bestimmungen des Art. 97č Abs. 2 ZObr (dass Wachdienststunden, in denen nicht effektiv Dienst verrichtet wird, nicht als Dienstzeit, sondern als Bereitschaftsdienst am Dienstort gelten) und des Art. 97 č Abs. 4 ZObr (dass die Militärangehörigen Anspruch auf eine Ruhepause am Ort, an dem der Wachdienst verrichtet wird, haben, wobei ihnen zwölf Stunden als reguläre Dienstzeit, die übrigen zwölf Stunden aber als Bereitschaftsdienst gerechnet werden) sowie Art. 97e Abs. 1 (der den Bereitschaftsdienst zu Hause mit dem Bereitschaftsdienst am Dienstort und an einem bestimmten Ort gleichsetzt) sowie in Verbindung damit Art. 97e Abs. 2 ZObr (dass der Bereitschaftsdienst nicht zur Stundenanzahl der wöchentlichen bzw. monatlichen Dienstverpflichtung zählt) umstritten.

VI. Begründung der zweiten Vorlagefrage

28. Auf das Problem der Regelung des Bereitschaftsdienstes in der Armee der Republik Slowenien (auch in der Polizei und bei den öffentlichen Bediensteten) macht bereits die Europäische Kommission aufmerksam. Das geht z. B. aus ihrem Bericht an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG in den Mitgliedstaaten [KOM 2010/802 endg.] vom 21.12.2010 und dem genaueren Bericht der Europäischen Kommission über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten ([R]eport on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time) [COM 2017/254 final] vom 26.4.2017) hervor.¹³ **[Or. 8]**
29. Die unmittelbare Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG ist im konkreten Fall nicht möglich. Die Bestimmungen der Richtlinie entfalten grundsätzlich aufgrund der von den Mitgliedstaaten erlassenen Umsetzungsrechtsakte Wirkung gegenüber dem Einzelnen. Das schließt zwar für den Einzelnen nicht die Möglichkeit aus, sich im Verhältnis zum Staat auf die Verpflichtungen zu berufen, die sich für den Staat aus der Richtlinie ergeben, diese müssen jedoch inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sein sowie Rechte festlegen, die der Einzelne dem Staat gegenüber geltend machen kann. Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG kann nicht als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau angesehen werden, so dass er die Rechte des Revisionsklägers festlegen würde, da ja die angeführte Vorschrift lediglich eine allgemeine Definition der Arbeitszeit beinhaltet. Daher sind wir der

¹³ Vgl. [nicht mehr aktiver Link]; vgl. Kapitel III [C Bereitschaftsdienstzeit – On-call time]

Ansicht, dass das Revisionsgericht diese Bestimmung nicht unmittelbar anwenden kann.

30. Im Hinblick auf das Erläuterte besteht in der Republik Slowenien in der Armee (sowie auch in der Polizei und im öffentlichen Sektor – hinsichtlich der Bestimmungen des KPJS) auch ein systematisches Problem des Verständnisses und der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG und des damit verbundenen Begriffes der Arbeitszeit im Fall des Bereitschaftsdienstes. Wir sehen uns daher mit dem Umstand konfrontiert, dass wir die slowenische Vorschrift nicht anwenden können, weil wir der Ansicht sind, dass sie im Widerspruch zum Unionsrecht (zur Richtlinie 2003/88/EG) steht, wobei Art. 2 der Richtlinie unserer Auffassung nach keine unmittelbare Wirkung hat. Dennoch möchten wir bei der Entscheidung in der konkreten Rechtssache (es stehen noch weitere ähnliche Rechtsstreitigkeiten an) das Unionsrecht bzw. die Richtlinie 2003/88/EG anwenden und aus genau diesem Grund die Auslegung erbeten bzw. folgende Frage vorlegen:

Steht Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG einer nationalen Regelung entgegen, wonach der Bereitschaftsdienst von Bediensteten, die im Verteidigungsbereich am Dienstort oder an einem bestimmten Ort (also nicht zu Hause) tätig sind, bzw. die Anwesenheit von Militärangehörigen, die im Verteidigungsbereich in der Zeit der Wache im Einsatz sind, in der diese Militärangehörigen zwar keinen effektiven Dienst verrichten, aber physisch in der Kaserne anwesend sein müssen, nicht als Dienstzeit gilt?

Wir legen daher dem EuGH die folgenden zwei Fragen zur Vorabentscheidung vor:

Findet Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG auch auf die im Verteidigungsbereich tätigen Bediensteten bzw. die Militärangehörigen, die Wachdienst zu Friedenszeiten leisten, Anwendung?

Steht Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG einer nationalen Regelung entgegen, wonach der Bereitschaftsdienst von Bediensteten, die im Verteidigungsbereich am Dienstort oder an einem bestimmten Ort (also nicht zu Hause) tätig sind, bzw. die Anwesenheit von Militärangehörigen, die im Verteidigungsbereich in der Zeit der Wache im Einsatz sind, in der diese Militärangehörigen zwar keinen effektiven Dienst verrichten, aber physisch in der Kaserne anwesend sein müssen, nicht als Dienstzeit gilt? [Or. 9]

... [nicht übersetzt]