

I. Arbeitnehmerfreizügigkeit

A. Lawrie-Blum 3. 7. 1986 Rs 66/85 EU:C:1986:284 (DE) (GA Lenz)

[...]

15 Nach Ansicht der Kommission ist das einzige Kriterium für die Anwendbarkeit des Art. 48 das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses, was auch immer die Rechtsnatur dieses Verhältnisses und sein Zweck sein mögen. Dass der Vorbereitungsdienst eine obligatorische Vorbereitung auf die Ausübung eines Berufes darstelle und dass er im öffentlichen Dienst abgeleistet werde, sei irrelevant, soweit die objektiven Merkmale des Begriffs des Arbeitnehmers vorlägen, nämlich ein Abhängigkeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber – unabhängig von der Art dieses Verhältnisses –, die tatsächliche Erbringung von Leistungen und die Zahlung eines Entgeltes.

16 Da die Freizügigkeit der Arbeitnehmer eines der Grundprinzipien der Gemeinschaft ist, kann der Begriff des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 48 nicht je nach dem nationalen Recht unterschiedlich ausgelegt werden, sondern er hat eine Gemeinschaftsrechtliche Bedeutung. Der Gemeinschaftsrechtliche Begriff des Arbeitnehmers ist, da er den Anwendungsbereich dieser Grundfreiheit festlegt, weit auszulegen (Urteil vom 23. März 1982 in der Rechtssache 53/81, *Levin*, Slg. 1982, 1035).

17 Dieser Begriff ist anhand objektiver Kriterien zu definieren, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht aber darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält.

18 Im vorliegenden Fall steht fest, dass der Studienreferendar während der gesamten Dauer des Vorbereitungsdienstes der Weisung und der Aufsicht der Schule, der er zugewiesen ist, untersteht, die ihm die zu erbringenden Leistungen und die Arbeitszeiten vorschreibt, deren Anweisungen er auszuführen und deren Vorschriften er einzuhalten hat. Während eines wesentlichen Teils des Vorbereitungsdienstes hat er den Schülern Unterricht zu erteilen und erbringt damit zugunsten der Schule Dienstleistungen, die einen gewissen wirtschaftlichen Wert haben. Die Beträge, die er erhält, können als Vergütung angesehen werden, die eine Gegenleistung für die erbrachten Dienstleistungen und die Verpflichtungen, die die Ableistung des Vorbereitungsdienstes für ihn mit sich bringt, darstellt. Somit ist festzustellen, dass die drei Kriterien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im vorliegenden Fall erfüllt sind.

19 Der Umstand, dass der pädagogische Vorbereitungsdienst, ebenso wie die Lehrzeiten bei anderen Berufen, als eine mit der eigentlichen Ausübung des Berufes verbundene praktische Vorbereitung angesehen werden kann, verhindert die Anwendung des Art. 48 Abs. 1 nicht, wenn dieser Dienst unter den Bedingungen einer Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis abgeleistet wird.

20 Es lässt sich auch nicht einwenden, die im Rahmen des Schulwesens erbrachten Leistungen fielen nicht in den Geltungsbereich des EWG-Vertrags, da sie nicht wirtschaftlicher Natur seien. Für die Anwendung des Art. 48 ist nämlich nur erforderlich, dass die Tätigkeit den Charakter einer entgeltlichen Arbeitsleistung hat, unabhängig davon, in welchem Bereich sie erbracht wird (siehe Urteil vom 12. Dezember 1974, Rechtssache 36/74, *Walrave*, Slg. 1974, 1405). Die wirtschaftliche Natur dieser Tätigkeiten kann auch nicht deshalb verneint werden, weil sie in einem öffentlich-rechtlichen Status ausgeübt werden; denn wie der Gerichtshof in seinem Urteil vom 12. Februar 1974 in der Rechtssache 152/73 (*Sotgiu*, Slg. 1974, 153) ausgeführt hat, ist die Art des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber – öffentlich-rechtlicher Status oder privatrechtlicher Vertrag – für die Anwendung des Art. 48 unerheblich.

21 Auch der Umstand, dass der Studienreferendar nur eine geringe Anzahl von Wochenstunden Unterricht erteilt und nur eine Vergütung erhält, die unter den Mindestbezügen eines vollbeamteten Lehrers am Anfang seiner Laufbahn liegt, kann seiner Qualifizierung als Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Wie der Gerichtshof in dem angeführten Urteil *Levin* festgestellt hat, sind die Begriffe des Arbeitnehmers und der Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis so zu verstehen, dass sie auch Personen umfassen, die, weil sie keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen, nur ein Einkommen beziehen, das unter dem für eine Vollzeitbeschäftigung liegt, sofern es sich um die Ausübung tatsächlicher und echter Tätigkeiten handelt. Diese letztgenannte Voraussetzung wird im vorliegenden Fall nicht in Zweifel gezogen.

[...]

B. Angonese 6. 6. 2000 C-281/98 EU:C:2000:296 (IT) (GA Fennelly)

[...]

5 Der Kläger, ein in der Provinz Bozen wohnender italienischer Staatsangehöriger deutscher Muttersprache, begab sich zwischen 1993 und 1997 nach Österreich, um dort sein Studium fortzusetzen. Im August 1997 bewarb er sich auf eine in der italienischen Tageszeitung *Dolomiten* am 9. Juli 1997 veröffentlichte Anzeige für die Teilnahme an einem Auswahlverfahren für eine Stelle in einer privaten Bankgesellschaft in Bozen, der Cassa di Risparmio.

6 Zu den Bedingungen für die Zulassung zum Auswahlverfahren gehörte der Besitz einer Bescheinigung über die Zweisprachigkeit (Italienisch/Deutsch) des Typs „B“ (im Folgenden: Bescheinigung), die in der Provinz Bozen für den Zugang zu der früheren Laufbahn des höheren Angestellten im öffentlichen Dienst vorgeschrieben war.

7 Wie sich aus den Akten ergibt, wird die Bescheinigung von einer öffentlichen Verwaltung der Provinz Bozen nach einer Prüfung ausgestellt, die nur in dieser Provinz stattfindet. Bei den in der Provinz Bozen wohnenden Bürgern ist es üblich, sich die Bescheinigung für jeden denkbaren Fall im Hinblick auf die Arbeitsuche zu beschaffen. Der Erwerb dieser Bescheinigung wird als ein praktisch zwangsläufiger Schritt in einer normalen Ausbildung angesehen.

[...]

29 Nach Art. 48 des Vertrages umfasst die Freizügigkeit der Arbeitnehmer die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

30 Zunächst ist festzustellen, dass das in Art. 48 des Vertrages ausgesprochene Diskriminierungsverbot allgemein formuliert ist und sich nicht speziell an die Mitgliedstaaten richtet.

31 So hat der Gerichtshof entschieden, dass das Verbot der auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung nicht nur für Akte der staatlichen Behörden gilt, sondern sich auch auf sonstige Maßnahmen erstreckt, die eine kollektive Regelung im Arbeits- und Dienstleistungsbereich enthalten (vgl. Urteil vom 12. Dezember 1974 in der Rechtssache 36/74, *Walrave*, Slg. 1974, 1405, Rn 17).

32 Der Gerichtshof hat nämlich festgestellt, dass die Beseitigung der Hindernisse für die Freizügigkeit zwischen den Mitgliedstaaten gefährdet wäre, wenn die Abschaffung der Schranken staatlichen Ursprungs durch Hindernisse zunichte gemacht werden könnte, die sich daraus ergeben, dass nicht dem öffentlichen Recht unterliegende Vereinigungen und Einrichtungen von ihrer rechtlichen Autonomie Gebrauch machen (vgl. Urteil *Walrave*, Rn 18, und Urteil vom 15. Dezember 1995 in der Rechtssache C-415/93, *Bosman*, Slg. 1995, I-4921, Rn 83).

33 Der Gerichtshof hat unterstrichen, dass die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten teilweise durch Gesetze oder Verordnungen und teilweise durch von Privatpersonen geschlossene Verträge oder sonstige von ihnen vorgenommene Akte geregelt sind und dass eine Beschränkung des Verbots der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit auf behördliche Maßnahmen zu Ungleichheiten bei seiner Anwendung führen könnte (vgl. Urteile *Walrave*, Rn 19, und *Bosman*, Rn 84).

34 Auch hat der Gerichtshof entschieden, dass die Tatsache, dass bestimmte Vertragsvorschriften ausdrücklich die Mitgliedstaaten ansprechen, nicht ausschließt, dass zugleich allen an der Einhaltung der so umschriebenen

Pflichten interessierten Privatpersonen Rechte verliehen sein können (vgl. Urteil vom 8. April 1976 in der Rechtssache 43/75, *Defrenne*, Slg. 1976, 455, Rn 31). Der Gerichtshof ist daher in Bezug auf eine Vertragsvorschrift mit zwingendem Charakter zu dem Ergebnis gelangt, dass das Diskriminierungsverbot auch für alle die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge und alle Verträge zwischen Privatpersonen gilt (vgl. Urteil *Defrenne*, Rn 39).

35 Diese Erwägung muss erst recht für Art. 48 des Vertrages gelten, in dem eine Grundfreiheit formuliert wird und der eine spezifische Anwendung des in Art. 6 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Art. 12 EG) ausgesprochenen allgemeinen Diskriminierungsverbots darstellt. In diesem Zusammenhang soll er ebenso wie Art. 119 EG-Vertrag (die Art. 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Art. 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) eine nichtdiskriminierende Behandlung auf dem Arbeitsmarkt gewährleisten.

36 Das in Art. 48 des Vertrages ausgesprochene Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit gilt somit auch für Privatpersonen.

37 Sodann ist zu prüfen, ob eine von einem Arbeitgeber wie der Cassa di Risparmio aufgestellte Verpflichtung, wonach der Zugang zu einem Auswahlverfahren zur Einstellung von Personal vom Besitz eines einzigen Diploms wie der Bescheinigung abhängig ist, eine gegen Art. 48 des Vertrages verstoßende Diskriminierung darstellt.

38 In diesem Zusammenhang ergibt sich aus dem Vorlagebeschluss, dass die Cassa di Risparmio ausschließlich die Bescheinigung als Nachweis der geforderten Sprachkenntnisse zulässt und dass diese nur in einer Provinz des betreffenden Mitgliedstaats erlangt werden kann.

39 Daraus folgt, dass Personen, die nicht in dieser Provinz wohnen, wenig Möglichkeiten haben, die Bescheinigung zu erwerben, und dass es für sie schwierig, ja sogar unmöglich sein wird, den betreffenden Arbeitsplatz zu erhalten.

40 Da die Mehrheit der Einwohner der Provinz Bozen die italienische Staatsangehörigkeit besitzen, benachteiligt die Verpflichtung, die geforderte Bescheinigung zu erlangen, die Staatsangehörigen der anderen Mitgliedstaaten im Verhältnis zu diesen Einwohnern.

41 Diese Schlussfolgerung kann nicht dadurch entkräftet werden, dass die streitige Verpflichtung die in anderen Teilen des Staatsgebiets wohnenden italienischen Staatsangehörigen ebenso trifft wie die Staatsangehörigen der anderen Mitgliedstaaten. Um eine Maßnahme als diskriminierend aufgrund der Staatsangehörigkeit im Sinne der Regeln über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer qualifizieren zu können, ist es nicht erforderlich, dass diese Maßnahme bewirkt, dass alle inländischen Arbeitnehmer begünstigt werden oder dass nur Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedstaaten und nicht die inländischen Arbeitnehmer benachteiligt werden.

42 Eine Bedingung wie die im Ausgangsverfahren streitige, wonach das Recht, sich in einem Auswahlverfahren zu bewerben, von dem Besitz eines Sprachdiploms abhängig gemacht wird, das nur in einer einzigen Provinz eines

Mitgliedstaats erlangt werden kann, und wonach die Beibringung jedes anderen gleichwertigen Nachweises verboten ist, könnte nur gerechtfertigt werden, wenn sie auf sachliche Erwägungen gestützt wäre, die unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betroffenen Personen und in Bezug auf das berechtigterweise verfolgte Ziel verhältnismäßig sind.

43 Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass das Diskriminierungsverbot dem entgegensteht, dass vorgeschrieben wird, dass die betreffenden Sprachkenntnisse auf dem nationalen Hoheitsgebiet erworben sein müssen (Urteil vom 28. November 1989 in der Rechtssache C-379/87, *Groener*, Slg. 1989, 3967, Rn. 23).

44 Daher kann es zwar legitim sein, von einem Bewerber um eine Stelle Sprachkenntnisse eines bestimmten Niveaus zu verlangen, und es kann der Besitz eines Diploms wie der Bescheinigung ein Kriterium darstellen, anhand dessen sich diese Kenntnisse beurteilen lassen, es muss aber als in Bezug auf das angestrebte Ziel unverhältnismäßig angesehen werden, wenn es unmöglich ist, den Nachweis dieser Kenntnisse auf andere Weise, insbesondere durch andere in anderen Mitgliedstaaten erlangte gleichwertige Qualifikationen, zu bringen.

45 Es stellt daher eine gegen Art. 48 des Vertrages verstoßende Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit dar, wenn ein Arbeitgeber für den Zugang eines Bewerbers zu einem Auswahlverfahren zur Einstellung von Personal die Verpflichtung aufstellt, dass der Bewerber seine Sprachkenntnisse ausschließlich mit einem Diplom wie der Bescheinigung nachweist, das in einer einzigen Provinz eines Mitgliedstaats ausgestellt wird.

[...]

C. Collins 23. 3. 2004 C-138/02 EU:C:2004:172 (UK) (GA Ruiz-Jarabo Colomer)

[...]

18 Herr Collins wurde in den Vereinigten Staaten geboren und besitzt sowohl die amerikanische als auch die irische Staatsangehörigkeit. Im Rahmen seines Collegestudiums verbrachte er 1978 ein Semester im Vereinigten Königreich. 1980 und 1981 hielt er sich erneut ungefähr zehn Monate im Vereinigten Königreich auf und ging Teilzeit- und Gelegenheitsbeschäftigungen in Bars und als Verkäufer nach. 1981 kehrte er in die Vereinigten Staaten zurück. Danach war er dort und in Afrika erwerbstätig.

19 Am 31. Mai 1998 kehrte er in das Vereinigte Königreich zurück, um dort eine Arbeit im Bereich der Sozialfürsorge zu suchen. Am 8. Juni 1998 beantragte er die Beihilfe für Arbeitsuchende, die ihm mit Entscheidung des Adjudication Officer vom 1. Juli 1998 mit der Begründung verweigert wurde, dass er seinen gewöhnlichen Aufenthalt nicht im Vereinigten Königreich habe. Herr Collins rief das Social Security Appeal Tribunal (Vereinigtes Königreich)

an, das die Ablehnungsentscheidung bestätigte und ausführte, dass er keinen gewöhnlichen Aufenthalt im Vereinigten Königreich habe, weil zum einen sein Aufenthalt nicht von einer gewissen Dauer und er zum anderen kein Arbeitnehmer im Sinne der Verordnung Nr. 1612/68 sei und im Vereinigten Königreich auch kein Aufenthaltsrecht im Sinne der Richtlinie 68/360 habe.

[...]

26 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes ist der Begriff des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 48 EG-Vertrag und der Verordnung Nr. 1612/68 ein Begriff des Gemeinschaftsrechts, der nicht eng auszulegen ist. Arbeitnehmer ist jeder, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht nach dieser Rechtsprechung darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (vgl. insbesondere Urteile vom 3. Juli 1986 in der Rechtssache 66/85, *Lawrie-Blum*, Slg. 1986, 2121, Rn. 16 und 17, *Martínez Sala*, Rn. 32, und vom 8. Juni 1999 in der Rechtssache C-337/97, *Meeusen*, Slg. 1999, I-3289, Rn. 13).

27 Der Gerichtshof hat auch entschieden, dass bestimmte mit der Arbeitnehmereigenschaft zusammenhängende Rechte den Arbeitnehmern auch dann garantiert sind, wenn diese nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis stehen (Urteile vom 24. September 1998 in der Rechtssache C-35/97, *Kommission/Frankreich*, Slg. 1998, I-5325, Rn. 41, und vom 6. November 2003 in der Rechtssache C-413/01, *Ninni-Orasche*, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Rn. 34).

28 Wie sich aus den Akten ergibt, die das vorlegende Gericht dem Gerichtshof übermittelt hat, arbeitete Herr Collins während eines sechsmonatigen Aufenthalts im Vereinigten Königreich in den Jahren 1980 und 1981 gelegentlich in Bars und als Verkäufer. Selbst wenn solche beruflichen Tätigkeiten die in Rn. 26 des vorliegenden Urteils genannten Voraussetzungen erfüllen und die Annahme zulassen sollten, dass er während dieses Aufenthalts die Eigenschaft eines Arbeitnehmers hatte, so bestünde doch kein Zusammenhang zwischen diesen Tätigkeiten und der Suche nach einer anderen Arbeit über 17 Jahre nach deren Beendigung.

29 In Ermangelung einer hinreichend engen Verbindung mit dem Arbeitsmarkt im Vereinigten Königreich ist die Situation von Herrn Collins im Jahr 1998 mit der jedes anderen Angehörigen eines Mitgliedstaats zu vergleichen, der eine erste Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat sucht.

[...]

31 Während nämlich für Angehörige der Mitgliedstaaten, die zuwandern, um eine Beschäftigung zu suchen, der Grundsatz der Gleichbehandlung nur für den Zugang zur Beschäftigung gilt, genießen diejenigen, die bereits Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben, aufgrund von Art. 7 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1612/68 die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünsti-

gungen wie die inländischen Arbeitnehmer (vgl. u. a. Urteile *Lebon*, Rn. 26, und vom 12. September 1996 in der Rechtssache C-278/94, *Kommission/Belgien*, Slg. 1996, I-4307, Rn. 39 und 40).

32 Der Begriff des „Arbeitnehmers“ wird somit in der Verordnung Nr. 1612/68 nicht einheitlich gebraucht. Während er in Titel II des Ersten Teils ausschließlich die Personen erfasst, die bereits Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben, ist der Begriff des „Arbeitnehmers“ in anderen Teilen der Verordnung in einem weiteren Sinne zu verstehen.

[...]

37 Das Aufenthaltsrecht, das den Arbeitsuchenden nach Art. 48 EG-Vertrag zusteht, kann zeitlich begrenzt werden. Da das Gemeinschaftsrecht nicht regelt, wie lange sich Gemeinschaftsangehörige zur Stellensuche in einem Mitgliedstaat aufhalten dürfen, sind die Mitgliedstaaten berechtigt, hierfür einen angemessenen Zeitraum festzulegen. Erbringt der Betroffene jedoch nach Ablauf dieses Zeitraums den Nachweis, dass er weiterhin und mit begründeter Aussicht auf Erfolg Arbeit sucht, so darf er vom Aufnahmemitgliedstaat nicht ausgewiesen werden (vgl. Urteile vom 26. Februar 1991 in der Rechtssache C-292/89, *Antonissen*, Slg. 1991, I-745, Rn. 21, und vom 20. Februar 1997 in der Rechtssache C-344/95, *Kommission/Belgien*, Slg. 1997, I-1035, Rn. 17).

38 Was die Richtlinie 68/360 betrifft, so bezweckt diese, innerhalb der Gemeinschaft die Reise- und Aufenthaltsbeschränkungen der Angehörigen der Mitgliedstaaten und ihrer Familienmitglieder aufzuheben, für die die Verordnung Nr. 1612/68 gilt.

39 In Bezug auf die Reisebeschränkungen verpflichtet Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 68/360 die Mitgliedstaaten, Gemeinschaftsangehörigen die Ausreise zu gestatten, die beabsichtigen, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort eine Beschäftigung zu suchen. Außerdem gestatten die Mitgliedstaaten diesen Gemeinschaftsangehörigen gemäß Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie bei Vorlage eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses die Einreise in ihr Hoheitsgebiet.

40 Da das Aufenthaltsrecht ein unmittelbar durch den Vertrag gewährtes Recht ist (vgl. u. a. Urteil vom 5. Februar 1991 in der Rechtssache C-363/89, *Roux*, Slg. 1991, I-273, Rn. 9), ist die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für einen Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats, wie die Richtlinie 68/360 sie vorsieht, nicht als rechtsbegründende Handlung zu betrachten, sondern als Handlung eines Mitgliedstaats, die dazu dient, die individuelle Situation eines Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaats im Hinblick auf die Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts festzustellen (Urteil vom 25. Juli 2002 in der Rechtssache C-459/99, *MRAX*, Slg. 2002, I-6591, Rn. 74).

[...]

43 Folglich ist die in den Art. 4 und 8 der Richtlinie 68/360 genannte Gewährung des Aufenthaltsrechts in einem Mitgliedstaat den Angehörigen eines Mitgliedstaats vorbehalten, die bereits eine Beschäftigung im ersten Mitgliedstaat haben. Arbeitsuchende sind davon ausgeschlossen. Sie können sich

allein auf die Bestimmungen dieser Richtlinie berufen, die ihre Reisefreiheit innerhalb der Gemeinschaft betreffen.

[...]

II. Arbeitszeit

A. Jaeger ua 9. 9. 2003 C-151/02 EU:C:2003:437 (DE) (GA Ruiz-Jarabo Colomer)

[...]

44 Demgemäß sind die beiden ersten Fragen [...] dahin zu verstehen, dass mit ihnen geklärt werden soll, ob die Richtlinie 93/104 so auszulegen ist, dass der Bereitschaftsdienst, den ein Arzt in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne dieser Richtlinie darstellt, auch wenn es dem Betroffenen in Zeiten, in denen er nicht in Anspruch genommen wird, gestattet ist, sich an seiner Arbeitsstelle auszu-ruhen, 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.

[...]

48 Speziell zum Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 93/104 ist daran zu erinnern, dass der Gerichtshof in Rn. 47 des Urteils *Simap* 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 Rn. 48 des Urteils *Simap* hat der Gerichtshof für Recht erkannt, dass der von den Ärzten [...] geleistete Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung die charakteristischen Merkmale dieses Begriffes der Arbeitszeit aufweist. [...] 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 Gerichtshof hat in Rn. 49 des Urteils *Simap* hinzugefügt, dass diese Auslegung im Einklang mit dem Ziel der Richtlinie 93/104 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“ im Sinne dieser Richtlinie fiele.

[...]

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 Gerichtshof bereits in Rn. 50 des Urteils *Simap* 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.

[...]

70 Diese Auslegung entspricht nämlich als einzige dem Ziel der Richtlinie 93/104, 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.

[...]

72 Mit der dritten und der vierten Frage [...] möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Richtlinie 93/104 dahin auszulegen ist, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, die ...gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine aufgrund 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.

[...]

89 Insoweit ist festzustellen, dass die in Art. 17 der Richtlinie 93/104 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.

[...]

94 Nach alledem müssen „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ im Sinne von Art. 17 Abs. 1, 2 und 3 der Richtlinie 93/104 [...] dadurch gekennzeichnet