

1. Eine Tätigkeit wie die der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinien 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.
2. Der nationale Richter kann bei Fehlen ausdrücklicher Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 93/104 das innerstaatliche Recht anwenden, soweit es unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Tätigkeit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung die Voraussetzungen des Artikels 17 der Richtlinie erfüllt.
3. Der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, ist insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen. Beim Bereitschaftsdienst in Form ständiger Erreichbarkeit ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit anzusehen.
4. Die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung, die in regelmäßigen Zeitabständen nachts Bereitschaftsdienst leisten, können nicht bereits aufgrund von Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b der Richtlinie 93/104 als Nachtarbeiter angesehen werden. Die Frage, ob die nationalen Rechtsvorschriften über die Nachtarbeit der privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmer auf die in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehenden Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung anwendbar sind, ist vom nationalen Gericht nach innerstaatlichem Recht zu beantworten.
5. Die von den Ärzten der Teams zur medizinischen Grundversorgung während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit ist Schichtarbeit, und diese Ärzte sind Schichtarbeiter im Sinne von Artikel 2 Nummern 5 und 6 der Richtlinie 93/104.
6. Bei Fehlen nationaler Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 16 Nummer 2 der Richtlinie 93/104 oder gegebenenfalls zur ausdrücklichen Übernahme einer der in Artikel 17 Absätze 2, 3 und 4 der Richtlinie vorgesehenen Abweichungen können diese Bestimmungen dahin ausgelegt werden, dass sie unmittelbare Wirkung haben, und geben daher dem Einzelnen einen Anspruch darauf, dass der Bezugszeitraum für die Festlegung ihrer wöchentlichen Höchstarbeitszeit zwölf Monate nicht überschreitet.
7. Die ausdrückliche Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in einem Tarifvertrag steht der Zustimmung des Arbeitnehmers selbst im Sinne des Artikels 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i erster Gedankenstrich der Richtlinie 93/104 nicht gleich.

EuGH vom 3.10.2000 – C 303/98

1.

Das Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana hat mit Beschluss vom 10. Juli 1998, beim Gerichtshof eingegangen am 3. August 1998, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) fünf Fragen nach der Auslegung der Richtlinien 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183, S. 1; im Folgenden: Grundrichtlinie) und 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2.

Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen dem Sindicato de Médicos de Asistencia Pública de la Comunidad Valenciana (Gewerkschaft der Ärzte im öffentlichen Gesundheitswesen der Region Valencia; im Folgenden: Simap) und der Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Ministerium für Gesundheit und Verbraucherschutz der Regionalregierung von Valencia), gegen die Simap eine

kollektivarbeitsrechtliche Klage bezüglich des ärztlichen Personals erhoben hat, das in den Teams zur medizinischen Grundversorgung der Gesundheitszentren der Region Valencia Dienst tut.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsregelung

Die Grundrichtlinie

3.

Die Grundrichtlinie ist die einschlägige Rahmenrichtlinie. Sie enthält die allgemeinen Grundsätze, die später in einer Reihe von Einzelrichtlinien, darunter die Richtlinie 93/104, näher ausgeführt wurden.

4.

Der Anwendungsbereich der Grundrichtlinie ist in ihrem Artikel 2 folgendermaßen definiert:

(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.).

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen.

In diesen Fällen ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Ziele dieser Richtlinie eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist.

Die Richtlinie 93/104

5.

Die Richtlinie 93/104 dient der Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Sie wurde auf der Grundlage des Artikels 118a EG-Vertrag (die Artikel 117 bis 120 EG-Vertrag sind durch die Artikel 136 EG bis 143 EG ersetzt worden) erlassen.

6.

Die ersten beiden Artikel der Richtlinie 93/104 definieren deren Gegenstand und Anwendungsbereich sowie die Tragweite und Bedeutung der verwendeten Begriffe.

7.

Artikel 1 (Gegenstand und Anwendungsbereich) der Richtlinie lautet:

(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen, und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

(3) Diese Richtlinie findet unbeschadet des Artikels 17 Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG, mit Ausnahme des Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehrs, der Binnenschifffahrt, der Seefischerei, anderer Tätigkeiten auf See sowie der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung.

(4) Die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG finden unbeschadet strengerer und/oder spezifischer Vorschriften in der vorliegenden Richtlinie auf die in Absatz 2 genannten Bereiche voll Anwendung.

8.

Artikel 2 der Richtlinie sieht unter der Überschrift Begriffsbestimmungen vor:

Im Sinne dieser Richtlinie sind:

1. Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

2. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;

3. Nachtzeit: jede, in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfasst;

4. Nachtarbeiter:

a) einerseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet;

b) andererseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet, der nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats festgelegt wird:

i) nach Anhörung der Sozialpartner in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder

ii) in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene;

5. Schichtarbeit: jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tage[...] oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;

6. Schichtarbeiter: jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer.

9.

Die Richtlinie 93/104 enthält eine Reihe von Vorschriften über die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, den Jahresurlaub sowie die Dauer und die Bedingungen der Nacht- und der Schichtarbeit.

10.

Bezüglich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit bestimmt Artikel 6 der Richtlinie 93/104:

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

1. die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;

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

11.

Bezüglich der Dauer der Nachtarbeit sieht Artikel 8 der Richtlinie 93/104 vor:

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

1. die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreitet.

2. Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten.

Zum Zwecke dieser Nummer wird im Rahmen von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten oder von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden ist.

12.

Artikel 15 der Richtlinie 93/104 bestimmt:

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.

13.

Artikel 16 der Richtlinie 93/104 legt die Bezugszeiträume fest, die bei der Anwendung der in den Randnummern 9 bis 12 dieses Urteils zitierten Vorschriften zu berücksichtigen sind. Er lautet wie folgt:

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

1. für Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum bis zu 14 Tagen;

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

Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral;

3. für Artikel 8 (Dauer der Nacharbeit) einen Bezugszeitraum, der nach Anhörung der Sozialpartner oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene festgelegt wird.

Fällt die aufgrund von Artikel 5 verlangte wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden in den Bezugszeitraum, so bleibt sie bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt.

14.

Die Richtlinie 93/104 sieht aufgrund der Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten unter bestimmten Voraussetzungen eine Reihe von Abweichungen von ihren Grundregeln vor. Insoweit bestimmt Artikel 17:

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

a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis;

b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;

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

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

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

a) bei Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers oder durch eine Entfernung zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind;

b) für den Wach- und Schließdienst sowie die Dienstbereitschaft, die durch die Notwendigkeit gekennzeichnet sind, den Schutz von Sachen und Personen zu gewährleisten, und zwar insbesondere in Bezug auf Wachpersonal oder Hausmeister oder Wach- und Schließunternehmen;

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

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

...

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

...

(4) Die in Absatz 2 Nummern 2.1 und 2.2 und in Absatz 3 vorgesehene Möglichkeit der Abweichung von Artikel 16 Nummer 2 darf nicht die Festlegung eines Bezugszeitraums zur Folge haben, der länger ist als sechs Monate.

Den Mitgliedstaaten ist es jedoch mit der Maßgabe, dass sie dabei die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer wahren, freigestellt zuzulassen, dass in den Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen längere Bezugszeiträume festgelegt werden, die auf keinen Fall zwölf Monate überschreiten dürfen.

...

15.

Artikel 18 der Richtlinie 93/104 sieht vor:

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

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

- kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Nummer 2 genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;
- keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten;

- der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;
- die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;
- der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Nummer 2 genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten.

...

Nationale Regelung

16.

Artikel 6 des Real Decreto Nr. 137/84 vom 11. Januar 1984 (BOE Nr. 27 vom 1. Februar 1984, S. 2627) sieht unter der Überschrift Arbeitszeit vor:

Das Personal der Teams zur medizinischen Grundversorgung arbeitet unbeschadet möglicher Verpflichtungen aufgrund von Bereitschaftsdienst vierzig Stunden pro Woche. Es hat entsprechend den Statuten des ärztlichen Personals und des medizinischen Hilfspersonals im Bereich der sozialen Sicherheit sowie deren Durchführungsvorschriften Hausbesuche zu machen und Notfallversorgung zu leisten.

Im ländlichen Bereich erfolgt die medizinische Versorgung im regelmäßigen Dienst und im Notdienst vormittags und nachmittags im Gesundheitszentrum, in örtlichen Praxen und zu Hause.

Unter den Teammitgliedern werden Wechselschichten für den Notdienst festgesetzt, der an sämtlichen Tagen der Woche im Gesundheitszentrum geleistet wird.

17.

Mit Entscheidung vom 20. November 1992, veröffentlicht im Anhang des Beschlusses vom 15. Januar 1993 (BOE Nr. 28 vom 2. Februar 1993, S. 2864), genehmigte die Regierung eine Vereinbarung, die die staatliche Gesundheitsverwaltung und die repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen im Bereich der medizinischen Grundversorgung in Spanien am 3. Juli 1992 getroffen hatten. Im Anhang dieser Entscheidung, der die Vereinbarungen im Bereich der medizinischen Grundversorgung betrifft, ist unter der Überschrift B) Bereitschaftsdienst bestimmt:

... Allgemein wird der Bereitschaftsdienst auf höchstens 425 Stunden pro Jahr festgesetzt. Für Teams zur medizinischen Grundversorgung im ländlichen Bereich, die zwangsläufig die allgemein vorgesehenen 425 Stunden Bereitschaftsdienst pro Jahr überschreiten, wird der Bereitschaftsdienst auf maximal 850 Stunden pro Jahr mit dem Ziel einer schrittweisen Senkung dieser Stundenzahl festgesetzt ...

18.

Für die Region Valencia wurde am 7. Mai 1993 ferner eine Vereinbarung zwischen den repräsentativsten Gewerkschaftsverbänden und der Regionalverwaltung getroffen, deren Wortlaut dem in der vorstehenden Randnummer wiedergegebenen Text ähnelt. Diese Vereinbarung sieht insbesondere vor:

Der Bereitschaftsdienst des Personals wird auf höchstens 425 Stunden pro Jahr festgesetzt. Für Teams zur medizinischen Grundversorgung im ländlichen Bereich, die zwangsläufig die allgemein vorgesehenen 425 Stunden Bereitschaftsdienst pro Jahr überschreiten, wird der Bereitschaftsdienst auf maximal 850 Stunden pro Jahr mit dem Ziel einer schrittweisen Senkung dieser Stundenzahl festgesetzt; zu diesem Zweck werden im Rahmen der entsprechenden Haushaltsmittel zusätzliche Ärzte und medizinisch-technische Assistenten eingestellt ...

19.

Mit Entscheidung der Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana vom 20. November 1991 wurde eine Verordnung über die Organisation und Arbeitsweise der Teams zur medizinischen Grundversorgung der Region Valencia (im Folgenden: Verordnung) erlassen. Artikel 17 Absatz 3 dieser Verordnung entspricht Artikel 6 des Real Decreto Nr. 137/84.

20.

Mit Urteil vom 15. Dezember 1993 erklärte der Senat für Verwaltungssachen des Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana die Entscheidung über die Genehmigung der Verordnung für nichtig.

21.

Am 21. September 1995 wurde das Real Decreto Nr. 1561/95 über Sonderarbeitszeiten (BOE Nr. 230 vom 26. September 1995, S. 28606) erlassen. Sein Anwendungsbereich beschränkt sich auf gewöhnliche privatrechtliche Arbeitsverhältnisse; es enthält keine das Gesundheitswesen betreffenden Vorschriften.

Ausgangsverfahren und Vorabentscheidungsfragen

22.

Mit einer kollektivarbeitsrechtlichen Klage gegen die Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana beantragte Simap die Feststellung, dass alle Ärzte, die in den Teams zur medizinischen Grundversorgung der Region Valencia ihren Dienst leisten, Anspruch darauf haben,

- dass Artikel 17 Absatz 3 der Verordnung unter Berücksichtigung der Artikel 6, 8, 15 und 17 der Richtlinie 93/104 ausgelegt wird;

- dass ihre wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden (gerechnet über vier Monate) vierzig Stunden und die Nachtarbeit pro 24-Stunden-Zeitraum acht Stunden nicht überschreitet oder im Fall der Überschreitung gleichwertige Ausgleichsruhezeiten gewährt werden;

- hilfsweise, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden (gerechnet über vier Monate) 48 Stunden und die Nachtarbeit pro 24-Stunden-Zeitraum acht Stunden nicht überschreitet oder im Fall der Überschreitung gleichwertige Ausgleichsruhezeiten gewährt werden;

- dass sie als Nacht- und Schichtarbeiter anerkannt werden und demzufolge vor der Aufnahme dieser Art von Arbeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen die besonderen Schutzmaßnahmen der Artikel 9 bis 13 der Richtlinie 93/104 durchgeführt werden.

23.

Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts wird die Klage in tatsächlicher Hinsicht damit begründet, dass nach Artikel 17 Absatz 3 der Verordnung, der Artikel 6 des Real Decreto Nr. 137/84 entspreche, die Ärzte, die in den Teams zur medizinischen Grundversorgung Dienst täten, ohne zeitliche Begrenzung, d. h. ohne eine Beschränkung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit arbeiten müssten. Dabei schließe sich an den gewöhnlichen Arbeitstag der Bereitschaftsdienst an und an diesen der folgende gewöhnliche Arbeitstag in dem von der Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana gewünschten Rhythmus entsprechend einseitig festgelegten Erfordernissen. Simap mache weiter geltend, dass ein Arzt eines Teams zur medizinischen Grundversorgung je nach Wochen- oder Monatsplan eine ununterbrochene Arbeitszeit von 31 Stunden - ohne nächtliche Ruhezeit - ableiste, manchmal sogar jeden zweiten Tag, wobei er für seine Verpflegung selbst zu sorgen habe und zu Nachtzeiten, wenn keine öffentlichen Verkehrsmittel verfügbar seien, nach eigenem Ermessen allein und ohne jegliche Sicherheit Hausbesuche machen müsse.

24.

Das vorliegende Gericht führt aus, dass die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Puerto de Sagunto und Burjassot von acht Uhr bis fünfzehn Uhr arbeiteten; hinzu komme - abgesehen von unvorhergesehenen Ausnahmefällen, insbesondere bei Vertretung kranker Kollegen - alle elf Tage Bereitschaftsdienst vom Ende des Arbeitstages bis um acht Uhr am folgenden Morgen. Die wöchentliche Arbeitszeit der betroffenen Ärzte betrage vierzig Stunden; hinzuzurechnen sei gegebenenfalls der Bereitschaftsdienst, der nach der nationalen Praxis der Auslegung ihres Statuts und der geltenden internen Regelung Bestandteil der gesetzlichen Arbeitszeit sei.

25.

Ebenso entspreche es der nationalen Praxis bei Ärzten, deren Beziehung zur Verwaltung sich nach dienstrechtlichen Vorschriften richte, dass der Bereitschaftsdienst Sonderarbeitszeit sei, die nicht als Überstunden gelte und ungeachtet des Umfangs der tatsächlich geleisteten Tätigkeit pauschal vergütet werde.

26.

Im Übrigen würden, wenn der Nacht- oder Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft geleistet werde, für die maximale Arbeitszeit nur die tatsächlichen Arbeitsstunden angerechnet. Der in den Gesundheitseinrichtungen geleistete Bereitschaftsdienst sei niemals als Überstunden anzusehen; diese stellten eine Verlängerung der normalen Arbeitszeit bei gleicher Arbeitslast dar, während der Bereitschaftsdienst unter anderen Bedingungen als die während der normalen Arbeitszeit verrichtete Tätigkeit geleistet werde.

27.

Das nationale Gericht stellt weiter fest, dass die Richtlinie 93/104 nicht ordnungsgemäß in innerstaatliches spanisches Recht umgesetzt worden sei. Nur das Real Decreto Nr. 1561/95 sei erlassen worden, dessen Anwendungsbereich sich auf gewöhnliche privatrechtliche Arbeitsverhältnisse beschränke und das keine das Gesundheitswesen betreffenden Vorschriften enthalte.

28.

Das Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Fragen zur allgemeinen Anwendbarkeit der Richtlinie

a) Sind der Wortlaut des Artikels 118a EG-Vertrag und die Bezugnahme in Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104/EG auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG, nach dem die Richtlinie keine Anwendung findet, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst ... zwingend entgegenstehen, so zu verstehen, dass die Tätigkeit der von dem Rechtsstreit betroffenen Ärzte in den Teams zur medizinischen Grundversorgung von diesem Ausschluss erfasst wird?

b) Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104/EG verweist unter Verwendung des Wortes unbeschadet auch auf Artikel 17 der Richtlinie. Zwar gibt es, wie vorstehend bereits angeführt worden ist, keine staatliche oder regionale Harmonisierungsregelung; ist dieses Fehlen aber als eine Abweichung von den Artikeln 3, 4, 5, 6, 8 und 16 anzusehen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird?

c) Ist dem Ausschluss der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung am Ende des Artikels 1 Absatz 3 im Umkehrschluss zu entnehmen, dass alle übrigen Ärzte von der Richtlinie erfasst werden?

d) Kommt dem Hinweis, dass die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG auf die in Absatz 2 genannten Bereiche voll Anwendung finden, für ihre Geltendmachung und Anwendung eine besondere Bedeutung zu?

2. Fragen zur Arbeitszeit

a) Die Arbeitszeit ist in Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie definiert 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. Soll in Anbetracht der nationalen Praxis, auf die in diesem Beschluss vorstehend unter Ziffer 8 des Sachverhalts hingewiesen worden ist, und des

Fehlens einer Harmonisierungsvorschrift die nationale Praxis fortgesetzt werden, wonach die Zeit des Bereitschaftsdienstes bei den 40 Wochenstunden unberücksichtigt bleibt, oder sind die für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse geltenden allgemeinen und besonderen Arbeitszeitvorschriften des spanischen Rechts sinngemäß anzuwenden?

b) Ist, wenn die betreffenden Ärzte Bereitschaftsdienst in der Weise leisten, dass sie ständig erreichbar, nicht aber in der Einrichtung persönlich anwesend sind, diese gesamte Zeit als Arbeitszeit anzusehen oder gemäß der vorstehend unter Ziffer 8 des Sachverhalts genannten nationalen Praxis nur die Zeit, die sie für die Tätigkeit tatsächlich aufgewandt haben, zu der sie jeweils gerufen worden sind?

c) Ist, wenn die betreffenden Ärzte Bereitschaftsdienst in der Weise leisten, dass sie in der Einrichtung persönlich anwesend sind, diese gesamte Zeit als normale Arbeitszeit oder entsprechend der vorstehend unter Ziffer 8 des Sachverhalts genannten nationalen Praxis als Sonderarbeitszeit anzusehen?

3. Zur durchschnittlichen Arbeitszeit

a) Ist die Zeit des Bereitschaftsdienstes bei der Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie zu berücksichtigen?

b) Sind die für den Bereitschaftsdienst aufgewandten Stunden als Überstunden anzusehen?

c) Kann der in Artikel 16 Nummer 2 der Richtlinie genannte Bezugszeitraum trotz Fehlens einer Harmonisierungsvorschrift Anwendung finden und ist in diesem Fall die Regelung gemäß Artikel 17 Absätze 2 und 3 in Verbindung mit Absatz 4 über die Abweichungen von Artikel 16 Nummer 2 anwendbar?

d) Kann Artikel 6 der Richtlinie trotz Fehlens einer Harmonisierungsvorschrift aufgrund der in Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b vorgesehenen Möglichkeit, Artikel 6 nicht anzuwenden, deshalb nicht anwendbar sein, weil der Arbeitnehmer dieser Arbeit zugestimmt hat? Steht dabei die ausdrückliche Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in einem Tarifvertrag der Zustimmung der Arbeitnehmer gleich?

4. Zur Nachtarbeit

a) Sind, wenn die normale Arbeit nicht während der Nachtzeit verrichtet wird, sondern nur ein Teil des Bereitschaftsdienstes, der auf einige der betroffenen Ärzte in regelmäßigen Zeitabständen zukommen kann, nachts geleistet wird, bei Fehlen einer Harmonisierungsvorschrift diese Ärzte als Nachtarbeiter im Sinne von Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b der Richtlinie anzusehen?

b) Können die nationalen Rechtsvorschriften über die Nachtarbeit der privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmer bei der Wahl gemäß Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b Ziffer i der Richtlinie auf Ärzte angewandt werden, die in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehen?

c) Umfasst die normale Arbeitszeit im Sinne von Artikel 8 Nummer 1 der Richtlinie auch den Bereitschaftsdienst, der in Form von Rufbereitschaft oder persönlicher Anwesenheit geleistet wird?

5. Zur Schichtarbeit und zum Schichtarbeiter

Handelt es sich bei der Arbeit der betroffenen Ärzte um Schichtarbeit und sind diese Ärzte Schichtarbeiter im Sinne von Artikel 2 Nummern 5 und 6 der Richtlinie, wenn sie nur beim Bereitschaftsdienst in Schichten arbeiten und wenn eine Harmonisierungsvorschrift fehlt?

Zu den Vorlagefragen

Zum Anwendungsbereich der Richtlinie 93/104 (Fragen 1a, 1c und 1d)

29.

Mit seinen Fragen 1a, 1c und 1d möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Tätigkeit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in den Anwendungsbereich der Grundrichtlinie und der Richtlinie 93/104 fällt.

30.

Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104 definiert deren Anwendungsbereich unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Artikel 2 der Grundrichtlinie und unter Festlegung einer Reihe von Ausnahmen für bestimmte besondere Tätigkeiten.

31.

Um zu bestimmen, ob eine Tätigkeit wie die der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in den Anwendungsbereich der Richtlinie 93/104 fällt, ist daher zunächst zu prüfen, ob diese Tätigkeit in den Anwendungsbereich der Grundrichtlinie fällt.

32.

Die Grundrichtlinie findet gemäß ihrem Artikel 2 Absatz 1 Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche, insbesondere auf gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten. Wie sich aus Absatz 2 derselben Vorschrift ergibt, findet die Richtlinie jedoch keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z.B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen.

33.

Da die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung ihre Tätigkeiten in einem Rahmen ausüben, aufgrund dessen sie dem öffentlichen Sektor zuzuordnen sind, ist zu prüfen, ob diese Tätigkeiten von dem in der vorstehenden Randnummer genannten Ausschluss erfasst werden.

34.

Sowohl aus dem Ziel der Grundrichtlinie, der Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, als auch aus dem Wortlaut ihres Artikels 2 Absatz 1 ergibt sich, dass ihr Anwendungsbereich weit zu verstehen ist.

35.

Folglich sind die Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Grundrichtlinie einschließlich der in ihrem Artikel 2 Absatz 2 vorgesehenen Ausnahme eng auszulegen.

36.

Außerdem bezieht sich Artikel 2 Absatz 2 der Grundrichtlinie auf bestimmte spezifische Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, die die öffentliche Sicherheit und Ordnung gewährleisten sollen und für ein geordnetes Gemeinwesen unentbehrlich sind.

37.

Im Regelfall kann die Tätigkeit des Personals der Teams zur medizinischen Grundversorgung derartigen Tätigkeiten nicht gleichgesetzt werden.

38.

Somit fällt die Tätigkeit des Personals der Teams zur medizinischen Grundversorgung in den Anwendungsbereich der Grundrichtlinie.

39.

Zu prüfen ist daher, ob diese Tätigkeit unter eine der Ausnahmen der Artikels 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104 fällt.

40.

Das ist nicht der Fall. Nach dieser Vorschrift fallen nur die Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung unter die Ausnahmen vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

41.

Damit ist auf die Fragen 1a, 1c und 1d zu antworten, dass eine Tätigkeit wie die der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in den Anwendungsbereich der Grundrichtlinie und der Richtlinie 93/104 fällt.

Zur Anwendung von Artikel 17 der Richtlinie 93/104 (Frage 1b)

42.

Mit seiner Frage 1b möchte das vorliegende Gericht wissen, ob der nationale Richter bei Fehlen ausdrücklicher Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 93/104 das innerstaatliche Recht anwenden kann, soweit dieses unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Tätigkeit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung unter die in Artikel 17 der Richtlinie genannten Abweichungen fällt.

43.

Artikel 17 der Richtlinie 93/104 erlaubt, im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern von den Artikeln 3, 4, 5, 6, 8 und 16 der Richtlinie abzuweichen, wenn bestimmte Voraussetzungen

erfüllt sind. Die in Artikel 17 Absatz 1 genannten Abweichungen sind nur im Wege von Rechtssetzungs- und Verwaltungsmaßnahmen zulässig.

44.

Folglich ist das auf eine bestimmte Tätigkeit anwendbare nationale Recht, wenn es trotz Fehlens ausdrücklicher Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 93/104 die in Artikel 17 der Richtlinie genannten Voraussetzungen erfüllt, richtlinienkonform, und die nationalen Gerichte sind durch nichts an seiner Anwendung gehindert.

45.

Somit ist auf die Frage 1b zu antworten, dass der nationale Richter bei Fehlen ausdrücklicher Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 93/104 das innerstaatliche Recht anwenden kann, soweit es unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Tätigkeit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung die Voraussetzungen des Artikels 17 der Richtlinie erfüllt.

Zum Begriff der Arbeitszeit (Fragen 2a bis 2c, 3a, 3b und 4c)

46.

Mit seinen Fragen 2a bis 2c, 3a, 3b und 4c, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in den Gesundheitseinrichtungen oder in Form der Rufbereitschaft leisten, als Arbeitszeit oder als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen ist.

47.

Diese Richtlinie definiert die Arbeitszeit als jede Zeitspanne, während deren ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Im Regelungszusammenhang der Richtlinie ist dieser Begriff zudem im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen; beide Begriffe schließen einander aus.

48.

Im Ausgangsverfahren weist der Bereitschaftsdienst der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung die charakteristischen Merkmale des Begriffes der Arbeitszeit auf. Bei dieser Art Bereitschaftsdienst sind unstreitig die beiden ersten Voraussetzungen erfüllt. Zudem ist die Verpflichtung der Ärzte, sich zur Erbringung ihrer beruflichen Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt.

49.

Diese Auslegung steht im Übrigen im Einklang mit dem Ziel der Richtlinie 93/104, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden (achte Begründungserwägung der Richtlinie). Wie der Generalanwalt in Nummer 35 seiner Schlussanträge festgestellt hat, würde dieses Ziel ernsthaft gefährdet, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht unter den Begriff der Arbeitszeit fiel.

50.

Wie der Generalanwalt weiter in Nummer 37 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, gilt etwas anderes, wenn die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung Bereitschaftsdienst in der Weise leisten, dass sie ständig erreichbar sind, ohne jedoch zur Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung verpflichtet zu sein (Rufbereitschaft). Selbst wenn sie ihrem Arbeitgeber in dem Sinne zur Verfügung stehen, dass sie erreichbar sein müssen, können die Ärzte in dieser Situation freier über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Unter diesen Umständen ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen.

51.

Was die Frage betrifft, ob die für Bereitschaftsdienst aufgewandte Zeit als Überstunden angesehen werden kann, so definiert die Richtlinie zwar nicht den Begriff der Überstunde, der lediglich in Artikel 6 über die wöchentliche Höchstarbeitszeit erwähnt wird, doch fallen

Überstunden unter den Begriff der Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie. Die Richtlinie unterscheidet nämlich nicht danach, ob diese Zeit in der normalen Arbeitszeit liegt oder nicht.
52.

Auf die Fragen 2a bis 2c, 3a, 3b und 4c ist somit zu antworten, dass der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen ist. Beim Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit anzusehen.

Zum Nachtarbeitscharakter der Tätigkeit (Fragen 4a und 4b)

53.

Mit seinen Fragen 4a und 4b möchte das vorlegende Gericht wissen, ob bestimmte Ärzte, die in regelmäßigen Zeitabständen nachts Bereitschaftsdienst leisten, als Nachtarbeiter im Sinne von Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b der Richtlinie 93/104 anzusehen sind und ob bei der Wahl, die der Mitgliedstaat nach dieser Vorschrift hat, die für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse geltenden nationalen Rechtsvorschriften auf Ärzte angewandt werden können, die in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehen.

54.

Aus dem Vorlagebeschluss geht hervor, dass die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Puerto de Sagunto und Burjassot von acht Uhr bis fünfzehn Uhr arbeiten; hinzu kommt - abgesehen von unvorhergesehenen Ausnahmefällen, insbesondere bei Vertretung kranker Kollegen - alle elf Tage Bereitschaftsdienst vom Ende des Arbeitstages bis um acht Uhr am folgenden Morgen. Die Arbeitszeit der übrigen Teams zur medizinischen Grundversorgung in der Region Valencia wird in den Akten nicht genannt, doch das nationale Gericht geht von dem Grundsatz aus, dass der Bereitschaftsdienst in diesem Fall nur in regelmäßigen Zeitabständen geleistet wird.

55.

Nach dem Wortlaut des Artikels 2 Nummer 4 Buchstabe a der Richtlinie 93/104 ist Nachtarbeiter jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet. Nach Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b haben die nationalen Gesetzgeber oder, nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats, die Sozialpartner auf nationaler oder regionaler Ebene die Möglichkeit, auch andere Arbeitnehmer, die während der Nachtzeit einen bestimmten Teil ihrer jährlichen Arbeitszeit verrichten, als Nachtarbeiter anzusehen.

56.

Da das Königreich Spanien aber hinsichtlich der in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehenden Arbeitnehmer keine Maßnahme gemäß Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b der Richtlinie getroffen hat, können die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung, die in regelmäßigen Zeitabständen nachts Bereitschaftsdienst leisten, nicht bereits aufgrund dieser Vorschrift als Nachtarbeiter angesehen werden.

57.

Die Frage, ob die nationalen Rechtsvorschriften über die Nachtarbeit der privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmer bei der Wahl gemäß Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b Ziffer i der Richtlinie auf die in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehenden Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung anwendbar sind, ist vom nationalen Gericht nach den Vorschriften des innerstaatlichen Rechts zu beantworten.

58.

Auf die Fragen 4a und 4b ist somit zu antworten, dass die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung, die in regelmäßigen Zeitabständen nachts Bereitschaftsdienst leisten, nicht bereits aufgrund von Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b der Richtlinie 93/104 als Nachtarbeiter angesehen werden können. Die Frage, ob die nationalen Rechtsvorschriften über die Nachtarbeit der privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmer auf die in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehenden Ärzte der Teams zur

medizinischen Grundversorgung anwendbar sind, ist vom nationalen Gericht nach innerstaatlichem Recht zu beantworten.

Zu den Begriffen der Schichtarbeit und des Schichtarbeiters (fünfte Frage)

59.

Mit seiner fünften Frage möchte das nationale Gericht wissen, ob die von den Ärzten der Teams zur medizinischen Grundversorgung während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit Schichtarbeit ist und diese Ärzte Schichtarbeiter im Sinne von Artikel 2 Nummern 5 und 6 der Richtlinie 93/104 sind.

60.

Wie bereits dargelegt, arbeiten die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Puerto de Sagunto und Burjassot von acht Uhr bis fünfzehn Uhr und leisten zusätzlich - abgesehen von unvorhergesehenen Ausnahmefällen - alle elf Tage Bereitschaftsdienst vom Ende des Arbeitstages bis um acht Uhr am folgenden Morgen; hinsichtlich der Arbeitszeit der übrigen Teams zur medizinischen Grundversorgung in der Region Valencia geht das nationale Gericht von dem Grundsatz aus, dass der Bereitschaftsdienst nur in regelmäßigen Zeitabständen geleistet wird.

61.

Die Arbeitszeit, die für Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit der Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in den Gesundheitseinrichtungen und für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung während des Bereitschaftsdienstes in Form von Rufbereitschaft aufgewandt wird, erfüllt alle Voraussetzungen des Begriffes der Schichtarbeit im Sinne von Artikel 2 Nummer 5.

62.

Die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung werden nämlich im Rahmen einer Arbeitsgestaltung beschäftigt, bei der die Arbeitnehmer im Rotationsturnus nacheinander an den gleichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tage oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen.

63.

Was insbesondere diese letzte Voraussetzung betrifft, so müssen die Ärzte ungeachtet dessen, dass der Bereitschaftsdienst in regelmäßigen Zeitabständen geleistet wird, ihre Arbeit innerhalb eines Tage oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten.

64.

Auf die fünfte Frage ist somit zu antworten, dass die von den Ärzten der Teams zur medizinischen Grundversorgung während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit Schichtarbeit ist und dass diese Ärzte Schichtarbeiter im Sinne von Artikel 2 Nummern 5 und 6 der Richtlinie 93/104 sind.

Zur Anwendbarkeit der in Artikel 17 Absätze 2, 3 und 4 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungen (Frage 3c)

65.

Mit seiner Frage 3c möchte das vorliegende Gericht wissen, ob bei Fehlen nationaler Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 16 Nummer 2 der Richtlinie 93/104 oder gegebenenfalls zur ausdrücklichen Übernahme einer der in Artikel 17 Absätze 2, 3 und 4 der Richtlinie vorgesehenen Abweichungen diese Bestimmungen dahin ausgelegt werden können, dass sie unmittelbare Wirkung haben.

66.

Nach Artikel 16 Nummer 2 der Richtlinie dürfen die Mitgliedstaaten für die Anwendung des Artikels 6 der Richtlinie (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum von bis zu vier Monaten vorsehen.

67.

Nach Artikel 17 Absatz 2 Nummer 2.1 Buchstabe c Ziffer i der Richtlinie 93/104 können die Mitgliedstaaten jedoch von Artikel 16 Nummer 2 der Richtlinie bei Tätigkeiten abweichen, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen.

68.

Zwar lassen die Bestimmungen der Richtlinie 93/104 den Mitgliedstaaten einen gewissen Gestaltungsspielraum bei dem für die Anwendung des Artikels 6 der Richtlinie festzulegenden Bezugszeitraum. Dies nimmt jedoch den Bestimmungen, um die es im Ausgangsverfahren geht, nichts von ihrer Genauigkeit und Unbedingtheit. Denn dieser Gestaltungsspielraum schließt nicht die Möglichkeit aus, Mindestrechte zu bestimmen (Urteil des Gerichtshofes vom 14. Juli 1994 in der Rechtssache C-91/92, Faccini Dori, Slg. 1994, I-3325, Randnr. 17).

69.

Insoweit ergibt sich aus dem Wortlaut von Artikel 17 Absatz 4 der Richtlinie, dass der Bezugszeitraum auf keinen Fall zwölf Monate überschreiten darf. Somit läßt sich ein Mindestschutz bestimmen, der auf jeden Fall zu verwirklichen ist.

70.

Folglich ist auf die Frage 3c zu antworten, dass bei Fehlen nationaler Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 16 Nummer 2 der Richtlinie 93/104 oder gegebenenfalls zur ausdrücklichen Übernahme einer der in Artikel 17 Absätze 2, 3 und 4 der Richtlinie vorgesehenen Abweichungen diese Bestimmungen dahin ausgelegt werden können, dass sie unmittelbare Wirkung haben, und daher dem Einzelnen einen Anspruch darauf geben, dass der Bezugszeitraum für die Festlegung ihrer wöchentlichen Höchstarbeitszeit zwölf Monate nicht überschreitet.

Zur Anwendbarkeit des Artikels 18 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104 (Frage 3d)

71.

Mit seiner Frage 3d möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die ausdrückliche Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in einem Tarifvertrag der Zustimmung des Arbeitnehmers im Sinne des Artikels 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i erster Gedankenstrich der Richtlinie 93/104 gleichsteht.

72.

Diese Bestimmung erlaubt den Mitgliedstaaten, Artikel 6 über die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht anzuwenden, wenn sie die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhalten und die Arbeitszeit im Durchschnitt des in Artikel 16 Nummer 2 genannten Bezugszeitraums 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums nicht überschreitet. Der Arbeitnehmer kann sich jedoch bereit erklären, länger zu arbeiten.

73.

Aus dem Wortlaut des Artikels 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i erster Gedankenstrich der Richtlinie 93/014 geht klar hervor, dass diese Bestimmung die individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers verlangt. Im Übrigen hat die Regierung des Vereinigten Königreichs zu Recht geltend gemacht, dass, wenn der Gemeinschaftsgesetzgeber beabsichtigt hätte, die Zustimmung des Arbeitnehmers durch die ausdrückliche Zustimmung einer Gewerkschaft in einem Tarifvertrag zu ersetzen, Artikel 6 der Richtlinie in die in Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie enthaltene Liste der Artikel aufgenommen worden wäre, von denen im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern abgewichen werden kann.

74.

Folglich ist Frage 3d dahin zu beantworten, dass die ausdrückliche Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in einem Tarifvertrag der Zustimmung des Arbeitnehmers selbst im Sinne des Artikels 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i erster Gedankenstrich der Richtlinie 93/104 nicht gleichsteht.