

Geschäftsverzeichnisnr. 6149
Entscheid Nr. 35/2016 vom 3. März 2016

## ENTSCHEID

---

*In Sachen:* Klage auf Nichtigkeitklärung des Gesetzes vom 19. April 2014 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung der Berufsmitglieder des Einsatzpersonals der Hilfeleistungszonen und des Feuerwehrdienstes und Dienstes für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt und zur Abänderung des Gesetzes vom 15. Mai 2007 über die zivile Sicherheit, erhoben von Eric Gabriel und der « Fédération Intercatégorielle des Services Publics (FISP) ».

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten J. Spreutels und E. De Groot, und den Richtern L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschaut, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

## I. *Gegenstand der Klage und Verfahren*

Mit einer Klageschrift, die dem Gerichtshof mit am 23. Januar 2015 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 27. Januar 2015 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigerklärung des Gesetzes vom 19. April 2014 « zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung der Berufsmitglieder des Einsatzpersonals der Hilfeleistungszonen und des Feuerwehrdienstes und Dienstes für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt und zur Abänderung des Gesetzes vom 15. Mai 2007 über die zivile Sicherheit » (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 23. Juli 2014): Eric Gabriel und die « Fédération Intercatégorielle des Services Publics (FISP) », unterstützt und vertreten durch RA L. Misson und RAin A. Kettels, in Lüttich zugelassen.

Der Ministerrat, unterstützt und vertreten durch RA N. Bonbled, in Brüssel zugelassen, hat einen Schriftsatz eingereicht, die klagenden Parteien haben einen Erwidierungsschriftsatz eingereicht und der Ministerrat hat auch einen Gegenerwidierungsschriftsatz eingereicht.

Durch Anordnung vom 25. November 2015 hat der Gerichtshof nach Anhörung der referierenden Richter P. Nihoul und E. Derycke beschlossen, dass die Rechtssache verhandlungsreif ist, dass keine Sitzung abgehalten wird, außer wenn eine Partei innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Notifizierung dieser Anordnung einen Antrag auf Anhörung eingereicht hat, und dass vorbehaltlich eines solchen Antrags die Verhandlung am 16. Dezember 2015 geschlossen und die Rechtssache zur Beratung gestellt wird.

Da keine Sitzung beantragt wurde, wurde die Rechtssache am 16. Dezember 2015 zur Beratung gestellt.

Die Vorschriften des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, die sich auf das Verfahren und den Sprachengebrauch beziehen, wurden zur Anwendung gebracht.

## II. *Rechtliche Würdigung*

(...)

### *In Bezug auf die angefochtene Bestimmung und deren Kontext*

B.1. Die klagenden Parteien beantragen die Nichtigerklärung des Gesetzes vom 19. April 2014 « zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung der Berufsmitglieder des Einsatzpersonals der Hilfeleistungszonen und des Feuerwehrdienstes und Dienstes für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt und zur Abänderung des Gesetzes vom 15. Mai 2007 über die zivile Sicherheit ».

Die Artikel 3, 5, 6 und 7 dieses Gesetzes bestimmen:

« Art. 3. Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter:

1. ‘ Gesetz vom 15. Mai 2007 ’: das Gesetz vom 15. Mai 2007 über die zivile Sicherheit,
2. ‘ Arbeitnehmern ’: die Berufsmitglieder des Einsatzpersonals der Hilfeleistungszonen, erwähnt in Artikel 103 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Mai 2007, und die Berufsmitglieder des Einsatzpersonals des Feuerwehrdienstes und Dienstes für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt,
3. ‘ Arbeitgebern ’: die Hilfeleistungszonen und den Feuerwehrdienst und Dienst für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt, erwähnt in Artikel 14 des Gesetzes vom 15. Mai 2007,
4. ‘ Arbeitszeit ’: jede Zeitspanne, während deren ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt,
5. ‘ Ruhezeit ’: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit,
6. ‘ Bereitschaftsdienst in der Kaserne ’: eine ununterbrochene Zeitspanne von höchstens vierundzwanzig Stunden, in der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein. Diese Zeitspanne wird gänzlich als Arbeitszeit angerechnet,
7. ‘ Rufbereitschaft ’: eine Zeitspanne, für die sich der Arbeitnehmer, ohne in der Kaserne sein zu müssen, bereit erklärt, einem Abruf für einen Einsatz Folge zu leisten. Nur die Zeitspanne des Einsatzes wird als Arbeitszeit angerechnet,
8. ‘ Kommandant ’: den Zonenkommandanten, erwähnt in Artikel 109 des Gesetzes vom 15. Mai 2007, oder den dienstleitenden Offizier des Feuerwehrdienstes und Dienstes für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt,
9. ‘ Inspektoren der Feuerwehrdienste ’: die Inspektoren der Inspektion der Feuerwehrdienste, erwähnt in Artikel 9 § 2 des Gesetzes vom 31. Dezember 1963 über den Zivilschutz, oder der Generalinspektion der Dienste der zivilen Sicherheit, erwähnt in Titel VII des Gesetzes vom 15. Mai 2007 ».

« Art. 5. § 1. Die Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer darf über einen Bezugszeitraum von vier Monaten nicht mehr betragen als:

1. im Durchschnitt achtunddreißig Stunden,
2. im Durchschnitt achtundvierzig Stunden, sofern folgende Bedingungen eingehalten werden:
  - a) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes arbeiten mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer der Hilfeleistungszone oder des Feuerwehrdienstes und Dienstes für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt im Rahmen einer Arbeitsregelung mit Leistungen von durchschnittlich mehr als achtunddreißig Stunden pro Woche.

b) Die Verfahren, die im Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, vorgesehen sind, einschließlich des Sozialschlichtungsverfahrens, das in Kapitel III *quater* des vorerwähnten Gesetzes vorgesehen ist, sind in Bezug auf die Arbeitsregelungen, in deren Rahmen im Durchschnitt zwischen achtunddreißig und achtundvierzig Stunden pro Woche gearbeitet wird, und in Bezug auf die diesbezügliche zusätzliche Entschädigung eingehalten worden.

Die Zonen und der Feuerwehrdienst und Dienst für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt, die gemäß Absatz 1 Nr. 2 eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich mehr als achtunddreißig Stunden gebilligt haben, passen sich binnen einer Frist von zehn Jahren an. Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass diese Frist einmal um höchstens zehn Jahre verlängern.

Unter Bezugszeitraum versteht man:

- den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. April,
- den Zeitraum vom 1. Mai bis zum 31. August,
- den Zeitraum vom 1. September bis zum 31. Dezember.

§ 2. Die Arbeitszeit darf während jeder Woche die absolute Grenze von sechzig Stunden, einschließlich der in Artikel 7 erwähnten zusätzlichen Stunden, nicht überschreiten.

Für die Anwendung der in Absatz 1 festgelegten Grenze werden die Überschreitungen bei der Ausführung folgender Arbeiten nicht berücksichtigt:

- Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet hat oder sich zu ereignen droht,
- Arbeiten, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich sind, vorausgesetzt, dass der vom König bestimmte Beamte hiervon in Kenntnis gesetzt wird.

Die in Absatz 2 erwähnten Überschreitungen werden binnen vierzehn Tagen durch eine gleichwertige Ausgleichsruhe ausgeglichen.

§ 3. Die Dauer jeder Arbeitsleistung darf vierundzwanzig Stunden nicht überschreiten, außer in den in § 2 Absatz 2 vorgesehenen Fällen.

§ 4. Jeder Arbeitsleistung, deren Dauer zwischen zwölf und vierundzwanzig Stunden beträgt, muss eine Mindestruhezeit von zwölf aufeinander folgenden Stunden folgen.

Art. 6. § 1. In jeder Hilfeleistungszone und im Feuerwehrdienst und Dienst für dringende medizinische Hilfe der Region Brüssel-Hauptstadt werden die Arbeitsregelungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen von Artikel 5 festgelegt.

Die verschiedenen Stundenpläne, die in Ausführung der dort anwendbaren Arbeitsregelungen auf zentraler Ebene vorgesehen sind, werden in die Arbeitsordnung aufgenommen.

§ 2. In Anwendung der Bestimmungen der Arbeitsordnung bestimmt der Kommandant oder sein Beauftragter die Verteilung der Bereitschaftsdienste in der Kaserne und der

Rufbereitschaften. Die Verteilung wird dem Arbeitnehmer mindestens drei Monate im Voraus mitgeteilt, außer im Dringlichkeitsfall. Die Modalitäten der Rufbereitschaften werden in die Arbeitsordnung aufgenommen.

Die in Absatz 1 erwähnten Dienste beziehungsweise Bereitschaften können dem Arbeitnehmer nicht während des Jahresurlaubs auferlegt werden.

Kann der Arbeitnehmer nicht verfügbar sein, ist er verpflichtet, so schnell wie möglich beim Kommandanten oder bei dessen Beauftragten unter Angabe von Gründen eine Anpassung des Arbeitsstundenplans zu beantragen.

Art. 7. § 1. Der Arbeitnehmer, der in Anwendung von Artikel 5 § 1 Absatz 1 Nr. 1 höchstens achtunddreißig Stunden arbeitet, kann pro Woche höchstens zehn zusätzliche Stunden leisten, auf der Grundlage eines individuellen Abkommens des Arbeitnehmers zur Gewährleistung von Einsätzen oder von Bereitschaftsdiensten in der Kaserne.

Der Arbeitnehmer, der in Anwendung von Artikel 5 § 1 Absatz 1 Nr. 2 zwischen achtunddreißig und achtundvierzig Stunden pro Woche arbeitet, kann pro Woche eine Anzahl zusätzlicher Stunden leisten, auf der Grundlage eines individuellen Abkommens des Arbeitnehmers zur Gewährleistung von Einsätzen oder von Bereitschaftsdiensten in der Kaserne. Diese Anzahl entspricht höchstens der Differenz zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und achtundvierzig Stunden.

In Abweichung von Absatz 2 darf die zusätzliche Arbeitszeit pro Woche für den Arbeitnehmer, der am Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes Berufs- und freiwilliges Mitglied in zwei Feuerwehrdiensten auf dem Gebiet derselben Hilfeleistungszone war, nicht mehr als die Differenz zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und zweiundfünfzig Stunden betragen und das Maximum von zehn Stunden pro Woche nicht überschreiten.

§ 2. Diese zusätzliche Arbeitszeit ist Gegenstand einer Zusatzentschädigung, die der Grundentlohnung für die geleisteten Stunden entspricht.

§ 3. Das in § 1 erwähnte Abkommen muss vor der Leistung der zusätzlichen Stunden in einem Schriftstück zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber festgehalten werden.

Dieses Schriftstück kann elektronisch festgelegt werden.

Dieses Abkommen wird in einem spezifischen Dokument festgehalten und enthält mindestens folgende Angaben:

- Anzahl zusätzlicher Stunden, die pro Woche geleistet werden beziehungsweise geleistet werden können,
- Dauer des Abkommens,
- Modalitäten für die Kündigung des Abkommens.

Der Arbeitgeber bewahrt dieses Abkommen während eines Zeitraums von fünf Jahren am Arbeitsplatz auf. Dieses Schriftstück muss sich an einem leicht zugänglichen Ort befinden, damit die Inspektoren der Feuerwehrdienste und die in Artikel 24 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000

zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor erwähnten Beamten sie jederzeit einsehen können.

§ 4. Jede Partei kann das in § 1 erwähnte Abkommen mit einer schriftlich notifizierten Kündigung und unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten beenden. Das Abkommen kann in gegenseitigem Einvernehmen ohne Kündigungsfrist oder mit einer kürzeren Kündigungsfrist beendet werden.

§ 5. Der Arbeitnehmer darf vom Arbeitgeber aufgrund der Tatsache, dass er nicht bereit ist, die im vorliegenden Artikel erwähnte zusätzliche Arbeitszeit zu leisten, keineswegs benachteiligt werden ».

B.2. Aus den Vorarbeiten zu diesem Gesetz geht hervor, dass der Gesetzgeber bezweckte, spezifische Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung der Berufsmitglieder des Einsatzpersonals der Hilfeleistungszonen zu ergreifen:

« In unserem Land wird die Arbeitszeit der Berufsmitglieder des Einsatzpersonals der öffentlichen Feuerwehrdienste bisher durch das Gesetz vom 14. Dezember 2000 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor geregelt.

In diesem Gesetz sind zahlreiche Ausnahmemöglichkeiten vorgesehen, unter anderem für die Feuerwehrdienste (beispielsweise in Bezug auf die Mindestruhezeit und die maximale Arbeitszeit pro Tag). Diese Ausnahmen reichen jedoch nicht aus, um die spezifische Beschaffenheit der Arbeitsbedingungen der Feuerwehrkorps berücksichtigen zu können, da nicht von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden abgewichen werden darf. So ist es aufgrund des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 nicht erlaubt, dass ein Arbeitnehmer sich selbst dafür entscheidet, Überstunden zu leisten, während dieser Wunsch ausdrücklich innerhalb der Feuerwehrdienste besteht. Es wird also die Möglichkeit geschaffen, die Mobilisierung von ordnungsgemäß ausgebildeten und motivierten Feuerwehrleuten nicht durch eine Arbeitszeitregelung von 38 Stunden zu blockieren. Die durch die europäische Richtlinie festgesetzten Grenzen in Bezug auf die durchschnittliche Arbeitszeit werden damit eingehalten, um weiterhin den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten zu können.

Außerdem sind im Gesetz vom 14. Dezember 2000 mögliche Ausnahmen für die Feuerwehr vorgesehen, jedoch ohne die Tragweite dieser Ausnahmen zu spezifizieren. Um diese Rechtsunsicherheit zu beheben, werden hier die Umstände, unter denen Pausen eingelegt werden können, die maximale Grenze der wöchentlichen Arbeitszeit, usw. spezifisch festgelegt. Die besondere Beschaffenheit der dienstlichen Organisation erfordert nämlich spezifische Regeln » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3353/001, S. 4).

Der Gesetzgeber hat diesbezüglich berücksichtigt, dass die Einsätze dieser Berufskräfte notwendigerweise unvorhersehbar sind:

« Aufgrund dieser Unvorhersehbarkeit ist es unerlässlich, sich so zu organisieren, dass der Bürger notwendigenfalls Hilfe erhalten kann innerhalb eines annehmbaren Zeitraums. Dies kann geschehen, indem man sich für Bereitschaftsdienste in der Kaserne oder für Rufbereitschaft entscheidet » (ebenda, SS. 4 und 5).

Er wollte also, ebenso wie für Ärzte, « die Möglichkeit schaffen, eine modulierbare Lösung hinsichtlich der Arbeitszeit anzuwenden » (ebenda, S. 5).

Wie es in Artikel 2 des angefochtenen Gesetzes heißt, war der Gesetzgeber bemüht, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung einzuhalten:

« Die europäische Richtlinie 2003/88/EG war bereits für die Berufsmitglieder des Einsatzpersonals der öffentlichen Feuerwehrdienste durch das Gesetz vom 14. Dezember 2000 umgesetzt worden. Dieser Gesetzentwurf ermöglicht es, eine Regelung vorzusehen, die besser den spezifischen Merkmalen dieser Personalkategorie angepasst ist, und gleichzeitig die Prinzipien der Richtlinie einzuhalten » (ebenda, S. 6).

« Außer den belgischen Regelwerken ist der europäische Rahmen einzuhalten. Das belgische Gesetz vom 14. Dezember 2000 ist nämlich die Umsetzung einer europäischen Regelung. Das belgische Gesetz ist in gewissen Punkten strenger als die europäische Richtlinie. So wird darin die Grenze der Arbeitszeit auf durchschnittlich 38 Stunden pro Woche festgelegt, während in der europäischen Richtlinie ein Durchschnittswert von 48 Stunden angenommen wird. Auch der Grundsatz des ‘ *opt-out* ’ (das heißt auf freiwilliger Basis mehr Stunden leisten als im normalen Arbeitszeitplan vorgesehen ist) wird ebenfalls nicht im belgischen Gesetz umgesetzt.

Einerseits stellen sich seit dem Entstehen des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 zahlreiche Fragen und Probleme in Bezug auf dessen Anwendung auf das Feuerwehrpersonal, dies wegen der Rechtsunsicherheit und wegen des Umstandes, dass die belgischen Rechtsvorschriften im Widerspruch zur europäischen Regelung stehen. Andererseits gibt es noch deutlich Spielraum für Lösungen zwischen der europäischen Richtlinie und dem belgischen Gesetz.

Daher ist es notwendig, einen Gesetzentwurf für das Feuerwehrpersonal auszuarbeiten, der eine getrennte Umsetzung der europäischen Richtlinie ist. Diese neue Regelung ist eine Grundbedingung für die Reform des Statuts des operationellen Feuerwehrpersonals der Hilfeleistungszonen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3353/003, S. 4).

### *In Bezug auf das Interesse der klagenden Parteien*

B.3.1. Nach Auffassung des Ministerrates sei die Klage der zweiten klagenden Partei in Ermangelung eines Interesses unzulässig.

B.3.2. Da die erste klagende Partei als Berufsmitglied eines Feuerwehrdienstes ein Interesse an der Klage aufweist, was der Ministerrat im Übrigen nicht anfecht, braucht nicht geprüft zu werden, ob die zweite klagende Partei ebenfalls ein Interesse aufweist.

Die Einrede wird abgewiesen.

### *In Bezug auf die Klagegründe*

B.4.1. Die klagenden Parteien leiten einen ersten Klagegrund ab aus einem Verstoß durch das angefochtene Gesetz, und insbesondere durch dessen Artikel 3 Nr. 7, 6 § 2 und 7, gegen die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere die Artikel 3 bis 6 und 8 ff. dieser Richtlinie, und gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung. Nach Auffassung der klagenden Parteien werde im angefochtenen Gesetz der Begriff « Rufbereitschaft » so festgelegt, dass dies keine Arbeitszeit sei, und von jeder Berücksichtigung für die Gestaltung und die Grenzen der Arbeitszeit der Mitglieder der Berufsfeuerwehr ausgeschlossen sei.

Die angeführten Beschwerdegründe betreffen in Wirklichkeit nur Artikel 3 Nr. 7 des angefochtenen Gesetzes. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung daher auf diese Bestimmung.

B.4.2. Die klagenden Parteien leiten einen zweiten Klagegrund ab aus einem Verstoß durch Artikel 5 § 2 des angefochtenen Gesetzes gegen die Richtlinie 2003/88/EG, insbesondere deren Artikel 6 Buchstabe b, und gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, sowie gegen Artikel 23 der Verfassung und gegen Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Die klagenden Parteien bemängeln, dass in der angefochtenen Bestimmung die Möglichkeit vorgesehen sei, dass ein Berufsfeuerwehrmann 60 Arbeitsstunden an sieben Tagen leiste, einschließlich der Überstunden, zu denen jedoch spezifische Leistungen hinzukommen könnten (Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet habe oder sich zu ereignen drohe, und Arbeiten, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich seien). In Artikel 6 Buchstabe b der Richtlinie 2003/88/EG sei jedoch eine wöchentliche Arbeitsgrenze von 48 Stunden vorgesehen, einschließlich der Überstunden.

B.4.3. Die klagenden Parteien leiten einen dritten Klagegrund ab aus einem Verstoß durch Artikel 5 §§ 3 und 4 des angefochtenen Gesetzes gegen die Richtlinie 2003/88/EG, insbesondere deren Artikel 3 und 17, und gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung. Die klagenden Parteien bemängeln, dass in den angefochtenen Bestimmungen vorgesehen sei, dass eine Arbeitsleistung nicht mehr als 24 Stunden betragen dürfe, außer im Fall eines Einsatzes zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet habe oder sich zu ereignen drohe, oder im Fall von Arbeiten, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich seien, und dass jeder Arbeitsleistung von 12 bis 24 aufeinander folgenden Stunden eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden folgen müsse. In Artikel 3 der Richtlinie 2003/88/EG sei jedoch eine Ruhezeit von 11 aufeinander folgenden Stunden pro 24 Stunden, ohne irgendeinen Vorbehalt, vorgesehen. In Artikel 17 dieser Richtlinie sei vorgeschrieben, dass eine Abweichung von diesem Erfordernis einer Ruhezeit von 11 aufeinander folgenden Stunden pro 24 Stunden gerechtfertigt und durch Ausgleichsruhezeiten von

gleicher Dauer ausgeglichen werden müsse. In den angefochtenen Bestimmungen sei ohne Rechtfertigung vorgesehen, von der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden abzuweichen, und es sei nur eine Ausgleichsruhezeit von mindestens 12 Stunden vorgesehen, ohne Verpflichtung, sie zu verlängern, wenn die auszugleichende Leistung über diese 12 Stunden hinausgehe.

B.5.1. Der Ministerrat ist der Auffassung, dass die Klagegründe nicht zulässig seien, weil der Gerichtshof darin gebeten werde, eine direkte Kontrolle der angefochtenen Bestimmungen anhand des europäischen Rechts vorzunehmen.

B.5.2. Obwohl der Gerichtshof nicht befugt ist, direkt anhand einer europäischen Richtlinie zu prüfen, ist er befugt, eine Kontrolle der angefochtenen Bestimmungen anhand der Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit dieser europäischen Richtlinie vorzunehmen. Er muss diesbezüglich beurteilen, ob der Gesetzgeber nicht auf diskriminierende Weise die internationalen Verpflichtungen Belgiens missachtet hat.

B.6. Die Artikel 1, 2, 3, 6, 8, 16 und 17 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung bestimmen:

« Artikel 1

Gegenstand und Anwendungsbereich

(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 gilt unbeschadet ihrer Artikel 14, 17, 18 und 19 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG.

Diese Richtlinie gilt unbeschadet des Artikels 2 Nummer 8 nicht für Seeleute gemäß der Definition in der Richtlinie 1999/63/EG.

(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 ».

## « Artikel 2

### Begriffsbestimmungen

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 Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;

6. **Schichtarbeiter:** jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer;

7. **mobiler Arbeitnehmer:** jeder Arbeitnehmer, der als Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals im Dienst eines Unternehmens beschäftigt ist, das Personen oder Güter im Straßen- oder Luftverkehr oder in der Binnenschifffahrt befördert;

8. **Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen:** Tätigkeiten, die größtenteils auf oder von einer Offshore-Plattform (einschließlich Bohrplattformen) aus direkt oder indirekt im Zusammenhang mit der Exploration, Erschließung oder wirtschaftlichen Nutzung mineralischer Ressourcen einschließlich Kohlenwasserstoffe durchgeführt werden, sowie Tauchen im Zusammenhang mit derartigen Tätigkeiten, entweder von einer Offshore-Anlage oder von einem Schiff aus;

9. **ausreichende Ruhezeiten:** die Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen

Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen ».

« Artikel 3

Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird ».

« Artikel 6

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

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

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

b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet ».

« Artikel 8

Dauer der Nachtarbeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

a) die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreitet;

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

Zum Zweck von Buchstabe b) 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 ».

« Artikel 16

Bezugszeiträume

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

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

b) 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;

c) 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 ».

« Artikel 17

Abweichungen

(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 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 selbstständiger 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 gemäß den Absätzen 3, 4 und 5 abgewichen werden.

(3) Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 zulässig:

a) bei Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers - einschließlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen - 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, einschließlich der Tätigkeiten von Ärzten in der Ausbildung, Heimen sowie Gefängnissen,

ii) Hafen- und Flughafenspersonal,

iii) Presse-, Rundfunk-, Fernsehdiensten oder kinematografischer Produktion, Post oder Telekommunikation, Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten,

iv) Gas-, Wasser- oder Stromversorgungsbetrieben, Hausmüllabfuhr oder Verbrennungsanlagen,

v) Industriezweigen, in denen der Arbeitsprozess aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden kann,

vi) Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,

vii) landwirtschaftlichen Tätigkeiten,

viii) Arbeitnehmern, die im regelmäßigen innerstädtischen Personenverkehr beschäftigt sind;

d) im Fall eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls, insbesondere

i) in der Landwirtschaft,

ii) im Fremdenverkehr,

iii) im Postdienst;

e) im Fall von Eisenbahnpersonal

i) bei nichtständigen Tätigkeiten,

ii) bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit in Zügen verbringen, oder

iii) bei Tätigkeiten, die an Fahrpläne gebunden sind und die die Kontinuität und Zuverlässigkeit des Verkehrsablaufs sicherstellen;

f) unter den in Artikel 5 Absatz 4 der Richtlinie 89/391/EWG aufgeführten Bedingungen;

g) im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls.

(4) Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3 und 5 zulässig:

a) wenn bei Schichtarbeit der Arbeitnehmer die Gruppe wechselt und zwischen dem Ende der Arbeit in einer Schichtgruppe und dem Beginn der Arbeit in der nächsten nicht in den Genuss der täglichen und/oder wöchentlichen Ruhezeit kommen kann;

b) bei Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind, insbesondere im Fall von Reinigungspersonal.

(5) Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von Artikel 6 und von Artikel 16 Buchstabe b) bei Ärzten in der Ausbildung nach Maßgabe der Unterabsätze 2 bis 7 dieses Absatzes zulässig.

In Unterabsatz 1 genannte Abweichungen von Artikel 6 sind für eine Übergangszeit von fünf Jahren ab dem 1. August 2004 zulässig.

Die Mitgliedstaaten verfügen erforderlichenfalls über einen zusätzlichen Zeitraum von höchstens zwei Jahren, um den Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften im Zusammenhang mit ihren Zuständigkeiten für die Organisation und Bereitstellung von Gesundheitsdiensten und medizinischer Versorgung Rechnung zu tragen. Spätestens sechs Monate vor dem Ende der Übergangszeit unterrichtet der betreffende Mitgliedstaat die Kommission hierüber unter Angabe der Gründe, so dass die Kommission nach entsprechenden Konsultationen innerhalb von drei Monaten nach dieser Unterrichtung eine Stellungnahme abgeben kann. Falls der Mitgliedstaat der Stellungnahme der Kommission nicht folgt, rechtfertigt er seine Entscheidung. Die Unterrichtung und die Rechtfertigung des Mitgliedstaats sowie die Stellungnahme der Kommission werden im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht und dem Europäischen Parlament übermittelt.

Die Mitgliedstaaten verfügen erforderlichenfalls über einen zusätzlichen Zeitraum von höchstens einem Jahr, um den besonderen Schwierigkeiten bei der Wahrnehmung der in Unterabsatz 3 genannten Zuständigkeiten Rechnung zu tragen. Sie haben das Verfahren des Unterabsatzes 3 einzuhalten.

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Zahl der Wochenarbeitsstunden keinesfalls einen Durchschnitt von 58 während der ersten drei Jahre der Übergangszeit, von 56 während der folgenden zwei Jahre und von 52 während des gegebenenfalls verbleibenden Zeitraums übersteigt.

Der Arbeitgeber konsultiert rechtzeitig die Arbeitnehmervertreter, um - soweit möglich - eine Vereinbarung über die Regelungen zu erreichen, die während der Übergangszeit anzuwenden sind. Innerhalb der in Unterabsatz 5 festgelegten Grenzen kann eine derartige Vereinbarung sich auf Folgendes erstrecken:

- a) die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitsstunden während der Übergangszeit und
- b) Maßnahmen, die zur Verringerung der Wochenarbeitszeit auf einen Durchschnitt von 48 Stunden bis zum Ende der Übergangszeit zu treffen sind.

In Unterabsatz 1 genannte Abweichungen von Artikel 16 Buchstabe b) sind zulässig, vorausgesetzt, dass der Bezugszeitraum während des in Unterabsatz 5 festgelegten ersten Teils der Übergangszeit zwölf Monate und danach sechs Monate nicht übersteigt ».

*In Bezug auf den ersten Klagegrund*

B.7. Der erste Klagegrund ist abgeleitet aus einem Verstoß durch Artikel 3 Nr. 7 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere die Artikel 3 bis 6 und 8 ff. dieser Richtlinie. Nach Auffassung der klagenden Parteien verstoße das angefochtene Gesetz gegen die angeführten Bestimmungen, indem darin vorgesehen sei, dass der Begriff « Rufbereitschaft » keine Arbeitszeit sei, und indem sie von jedweder Berücksichtigung für die Gestaltung und die Grenzen der Arbeitszeit der Mitglieder der Berufsfeuerwehr ausgeschlossen werde.

B.8. Artikel 3 Nr. 7 des angefochtenen Gesetzes definiert die « Rufbereitschaft » als « eine Zeitspanne, für die sich der Arbeitnehmer, ohne in der Kaserne sein zu müssen, bereit erklärt, einem Abruf für einen Einsatz Folge zu leisten ». Es wird ebenfalls präzisiert: « Nur die Zeitspanne des Einsatzes wird als Arbeitszeit angerechnet ».

B.9. Der Gerichtshof muss also prüfen, ob die Bestandteile des Begriffs « Arbeitszeit », so wie er in der vorerwähnten Richtlinie 2003/88/EG definiert ist, während des Zeitraums des Dienstes der Rufbereitschaft, so wie er im vorerwähnten Artikel 3 Nr. 7 definiert ist, vorhanden sind oder nicht, und folglich, ob diese Zeit als Arbeitszeit oder als Ruhezeit zu betrachten ist.

B.10.1. Artikel 2 Nummer 1 der Richtlinie 2003/88/EG definiert 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 ». Die gleiche Definition war in Artikel 2 Nummer 1 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung enthalten.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat geurteilt, « dass auf die Art. 1 bis 8 der Richtlinie 2003/88, die im Wesentlichen mit den Art. 1 bis 8 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18) in der Fassung der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 (ABl. L 195, S. 41) übereinstimmen, die Auslegung dieser letztgenannten Artikel durch den Gerichtshof in vollem Umfang übertragbar ist » (EuGH, 25. November 2010, C-429/09, *Fuß*, Randnr. 32; Beschluss, 4. März 2011, C-258/10, *Grigore*, Randnr. 39; 10. September 2015, C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, Randnr. 22).

B.10.2. Die verschiedenen Bestimmungen, die die Richtlinien in Bezug auf die Höchstdauer der Arbeit und die Mindestruhezeit enthalten, sind besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union, die jedem Arbeitnehmer als ein zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit bestimmter Mindestanspruch zugute kommen müssen (EuGH, 1. Dezember 2005, C-14/04, *Dellas u.a.*, Randnr. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung; *Grigore*, vorerwähnt, Randnr. 41; *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, vorerwähnt, Randnr. 24). Durch diese Richtlinien sollen Mindestvorschriften festgelegt werden, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Diese Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung auf der Ebene der Europäischen Union soll einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch Gewährung von - u.a. täglichen und wöchentlichen - Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen sowie die Festlegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, bezüglich deren ausdrücklich klargestellt ist, dass sie auch die Überstunden einschließt, gewährleisten (EuGH, 26. Juni 2001, C-173/99, *BECTU*, Randnrn. 37 und 38; 9. September 2003, C-151/02, *Jaeger*, Randnr. 46; *Grigore*, vorerwähnt, Randnr. 40; *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, vorerwähnt, Randnr. 23).

B.10.3. Der Europäische Gerichtshof hat geurteilt, dass dieser Begriff « Arbeitszeit » « im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist, da beide Begriffe einander ausschließen » (EuGH, 3. Oktober 2000, C-303/98, *Simap*, Randnr. 47; *Jaeger*, vorerwähnt, Randnr. 48; *Dellas u.a.*, vorerwähnt, Randnr. 42; *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, vorerwähnt, Randnr. 25) und dass die Richtlinien « keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten [vorsehen] » (EuGH, *Dellas u.a.*, vorerwähnt, Randnr. 43; *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, vorerwähnt, Randnr. 26).

Aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ergibt sich insoweit, dass die Begriffe « Arbeitszeit » und « Ruhezeit » unionsrechtliche Begriffe darstellen, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie zu bestimmen sind, der darin besteht, Mindestvorschriften zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aufzustellen. Denn nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit dieser Richtlinie und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen (EuGH, *Dellas u.a.*, vorerwähnt, Randnrn. 44 und 45; Beschluss, 11. Januar 2007, C-437/05, *Vovel*, Randnr. 26; *Grigore*, vorerwähnt, Randnr. 44; *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, vorerwähnt, Randnr. 27).

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass Artikel 2 der Richtlinie 2003/88/EG nicht zu den Vorschriften dieser Richtlinie gehört, von denen abgewichen werden darf (EuGH, *Grigore*, vorerwähnt, Randnr. 45; *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, vorerwähnt, Randnr. 28).

B.10.4. Zu den Bestandteilen des Begriffs « Arbeitszeit » hat der Europäische Gerichtshof, was den zweiten Bestandteil betrifft, wonach der Arbeitnehmer während dieser Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, präzisiert, dass « der Umstand entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können » (EuGH, *Dellas u.a.*, vorerwähnt, Randnr. 48; *Vorel*, vorerwähnt, Randnr. 28; *Grigore*, vorerwähnt, Randnr. 53; *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)*, vorerwähnt, Randnr. 35).

Dazu « soll das vorlegende Rechtsprechungsorgan sich nicht darauf beschränken, die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu prüfen, die darauf abzielen, die Arbeitszeit ausdrücklich zu regeln; vielmehr hat es ebenfalls diejenigen zu prüfen, die in der Praxis die Organisation der Arbeitszeit des Betroffenen beeinflussen können » (EuGH, *Grigore*, vorerwähnt, Randnr. 50, eigene Übersetzung). Ebenso sind « Verpflichtungen, aufgrund deren der betroffene Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort während der Zeiten beruflicher Inaktivität nicht frei bestimmen kann, als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben anzusehen (siehe vorerwähnte Urteile *Simap*, Randnr. 48, und *Jaeger*, Randnr. 63) » (ebenda, Randnr. 68).

B.11. Aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes geht hervor, dass « die Arbeitszeit, die von Bediensteten im Rahmen von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers am Arbeitsort abgeleistet wird, unter den Begriff ‘ Arbeitszeit ’ im Sinne der Richtlinie 2003/88 fällt » (EuGH, *Simap*, vorerwähnt, Randnrn. 46 bis 52; Beschluss, 3. Juli 2001, C-241/99, *CIG*, Randnrn. 33 und 34; *Jaeger*, vorerwähnt, Randnrn. 68 bis 71, 78 und 79; *Fuß*, vorerwähnt, Randnr. 55), « unabhängig davon, dass der Betroffene während dieses Dienstes tatsächlich keine ununterbrochene berufliche Tätigkeit ausübt » (EuGH, *Jaeger*, vorerwähnt, Randnrn. 71, 75 und 103; 5. Oktober 2004, C-397/01 bis C-403/01, *Pfeiffer*, Randnr. 93).

In diesem Sinne definiert Artikel 3 Nr. 6 des Gesetzes vom 19. April 2014 den « Bereitschaftsdienst in der Kaserne » als « eine ununterbrochene Zeitspanne von höchstens vierundzwanzig Stunden, in der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein. Diese Zeitspanne wird gänzlich als Arbeitszeit angerechnet ».

B.12.1. Der Europäische Gerichtshof hat geurteilt, dass «etwas anderes [gilt], 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 » (EuGH, *Simap*, vorerwähnt, Randnr. 50; *Jaeger*, vorerwähnt, Randnr. 51).

Wenn folglich ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber außerhalb des Arbeitsplatzes oder eines durch den Arbeitgeber festgelegten Ortes zur Verfügung steht, wird dies nicht im Begriff «Arbeitszeit» im Sinne der vorerwähnten Richtlinie 2003/88/EG berücksichtigt, wobei der Europäische Gerichtshof die Möglichkeit dieses Arbeitnehmers in Erwägung zieht, seine Zeit mit weniger Zwängen zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen.

B.12.2. Gemäß der Definition der «Rufbereitschaft» in Artikel 3 Nr. 7 des Gesetzes vom 19. April 2014 muss der Arbeitnehmer sich während dieser Zeitspanne bereit erklären, einem Abruf für einen Einsatz Folge zu leisten, «ohne in der Kaserne sein zu müssen». Ohne Einsatz wird diese Zeitspanne nicht als Arbeitszeit betrachtet. Im Falle eines Einsatzes wird nur die Zeitspanne dieses Einsatzes als Arbeitszeit angerechnet.

Aus dieser Definition ergibt sich, dass die Berufsmitglieder des Einsatzpersonals einer Hilfeleistungszone während dieser Zeitspanne nicht ihrem Arbeitgeber am Arbeitsplatz oder an einem durch diesen bestimmten Ort zur Verfügung stehen müssen.

B.12.3. In der angefochtenen Bestimmung sind nicht die Zwänge präzisiert, die sich für die betroffenen Berufsausübenden aus der Verpflichtung ergeben, bereit zu sein, einem Abruf für einen Einsatz Folge zu leisten, und es wird keine Verpflichtung zur Anwesenheit innerhalb eines bestimmten Radius rund um die Kaserne auferlegt. Laut Artikel 6 § 2 Absatz 1 des angefochtenen Gesetzes werden «die Modalitäten der Rufbereitschaften [...] in die Arbeitsordnung aufgenommen». Es obliegt dem zuständigen Richter zu urteilen, ob die für die Ausführung der angefochtenen Bestimmung auferlegten Einschränkungen in der Arbeitsordnung dem in der Richtlinie 2003/88/EG enthaltenen Begriff «Arbeitszeit» entsprechen.

So hat der Kassationshof geurteilt, dass «der Entscheid, in dem davon ausgegangen wird, dass die Verpflichtung der Feuerwehrmitglieder der Stadt Dinant, die einen Bereitschaftsdienst zu Hause gewährleisten, nur darin besteht, erreichbar zu sein und 'sich bereitzuhalten, um innerhalb einer sehr kurzen Zeit in der Kaserne vorstellig zu werden', gesetzmäßig seine Entscheidung

rechtfertigt, diese nichtaktiven Bereitschaftsdienste nicht als Arbeitszeit zu betrachten » (Kass., 18. Mai 2015, S.13.0024.F).

Folglich brauchen dem Europäischen Gerichtshof nicht die von den klagenden Parteien vorgeschlagenen Vorabentscheidungsfragen gestellt zu werden.

B.13. Der erste Klagegrund ist unbegründet.

*In Bezug auf den zweiten und den dritten Klagegrund*

B.14. Der zweite Klagegrund ist abgeleitet aus einem Verstoß durch Artikel 5 § 2 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 Buchstabe b der vorerwähnten Richtlinie 2003/88/EG sowie mit Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Die klagenden Parteien bemängeln, dass in der angefochtenen Bestimmung die Möglichkeit vorgesehen sei, dass ein Berufsfeuerwehrmann an sieben Tagen 60 Arbeitsstunden leiste, einschließlich der Überstunden, zu denen jedoch spezifische Leistungen hinzukommen könnten (Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet habe oder sich zu ereignen drohe, und Arbeiten, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich seien).

B.15. Der dritte Klagegrund ist abgeleitet aus einem Verstoß durch Artikel 5 §§ 3 und 4 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit den Artikeln 3 und 17 der vorerwähnten Richtlinie 2003/88/EG. Die klagenden Parteien bemängeln, dass in der angefochtenen Bestimmung vorgesehen sei, dass die Dauer einer Arbeitsleistung nicht mehr betragen dürfe als 24 Stunden, außer im Fall eines notwendigen Einsatzes zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet habe oder sich zu ereignen drohe, und im Fall von Arbeiten, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich seien, und darin vorgesehen sei, dass jede Leistung von 12 bis 24 aufeinander folgenden Stunden eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden folgen müsse.

B.16. Aus den in B.2 zitierten Vorarbeiten zum angefochtenen Gesetz geht hervor, dass der Gesetzgeber unter Einhaltung der Richtlinie 2003/88/EG spezifische Regeln für die Arbeitsbedingungen der Feuerwehrdienste festlegen wollte, unter Berücksichtigung der Unvorhersehbarkeit der Einsätze dieser Dienste, die dem Bürger innerhalb eines angemessenen Zeitraums Beistand leisten müssten, sowie der Notwendigkeit von modulierbaren Lösungen hinsichtlich der Arbeitszeit.

In Artikel 5 § 1 des angefochtenen Gesetzes ist vorgesehen, dass die Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer über einen Bezugszeitraum von vier Monaten nicht mehr betragen darf als im Durchschnitt achtunddreißig Stunden (Nr. 1) oder unter gewissen Bedingungen im Durchschnitt achtundvierzig Stunden (Nr. 2).

In den angefochtenen Bestimmungen sind absolute Grenzen pro Woche und pro Tag festgelegt. In den Vorarbeiten zum Gesetz heißt es:

« [Diese Grenzen] dürfen nur in zwei Fällen höherer Gewalt überschritten werden. Diese Fälle höherer Gewalt sind nämlich diejenigen von Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls und diejenigen, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich sind.

Die Tragweite dieser abweichenden Regel ist begrenzt, denn die Kriterien der höheren Gewalt müssen wirklich erfüllt sein: ein unvorhersehbares und dringendes Ereignis, das daher nicht im Rahmen der gewöhnlichen Tätigkeit der Hilfsdienste bewältigt werden kann und das nicht die Folge eines Fehlers ist (beispielsweise einer schlechten Arbeitszeitgestaltung). Alle nicht dringenden Einsätze haben also nicht die Anwendung dieses Artikels zur Folge. Ein Kaminbrand beispielsweise ist dringend und unvorhersehbar, stellt in Wirklichkeit jedoch eine gebräuchliche Tätigkeit eines Hilfsdienstes dar. Die großen Katastrophen sind ebenfalls unvorhersehbar und dringend, können jedoch Leistungen von mehr als 60 Stunden erfordern, um die Sicherheit der Bevölkerung gewährleisten zu können.

Wenn in dem vorerwähnten Beispiel einer Woche sich eine Katastrophe wie diejenige von Wetteren ereignet, ist es jedoch möglich, Leistungen von mehr als 60 Stunden zu erbringen. In diesem Fall müssen alle Stunden, die über diese 60 Stunden hinaus geleistet worden, innerhalb von 14 Tagen nach ihrer Ableistung ausgeglichen werden.

In Paragraph 4 ist vorgesehen, dass eine Ruhezeit unmittelbar nach einer Arbeitsleistung von mindestens 12 Stunden gewährt werden muss.

Diese Regeln tragen zur Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der europäischen Richtlinie in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3353/001, SS. 8 und 9).

B.17.1. Artikel 6 Buchstabe b der vorerwähnten Richtlinie 2003/88/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, « die erforderlichen Maßnahmen [zu treffen], damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer [...] die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet ». Aufgrund von Artikel 16 dieser Richtlinie können die Mitgliedstaaten für die Anwendung dieses Artikels 6 einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten vorsehen.

B.17.2. In seinem Urteil *Fuß* (EuGH, 14. Oktober 2010, C-243/09) hat der Europäische Gerichtshof erkannt:

« 34. Im Rahmen der mit der Richtlinie 2003/88 geschaffenen Regelung lässt Art. 15 dieser Richtlinie zwar grundsätzlich die Anwendung oder Einführung nationaler Vorschriften zu, die für den Schutz der Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer günstiger sind, doch dürfen die Mitgliedstaaten oder die Sozialpartner nur von einigen abschließend aufgeführten Bestimmungen abweichen. Derartige Abweichungen sind außerdem engen Voraussetzungen unterworfen, die einen wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten sollen (vgl. Urteil Pfeiffer u.a., Randnrn. 77 und 96).

[...]

49. Zum einen wird aber Art. 6 der Richtlinie 2003/88 nur in deren Art. 17 Abs. 1 erwähnt, der unstreitig Tätigkeiten erfasst, die mit denen von Feuerwehrleuten nichts zu tun haben. Dagegen nimmt Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii Bezug auf ‘ Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes [...] gewährleistet sein muss ’, zu denen u.a. ‘ Feuerwehrdienste ’ gehören, lässt aber Abweichungen nicht von Art. 6, sondern nur von anderen Bestimmungen dieser Richtlinie zu (vgl. entsprechend Urteil Pfeiffer u.a., Randnr. 97).

[...]

51. Unter diesen Umständen müssen die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 jede Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeit verhindern (Urteil Pfeiffer u.a., Randnr. 118) ».

B.18.1. Der Europäische Gerichtshof räumt zwar ein, dass in außergewöhnlichen Umständen die von Einsatzkräften einer staatlichen Feuerwehr ausgeübten Tätigkeiten möglicherweise nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88/EG fallen:

« Dazu ist darauf hinzuweisen, dass, wie sich aus Randnr. 61 des Beschlusses *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* ergibt, die von Einsatzkräften einer staatlichen Feuerwehr ausgeübten Tätigkeiten in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88 fallen, so dass Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie einer Überschreitung der Obergrenze von 48 Stunden für die wöchentliche Höchstarbeitszeit, einschließlich Bereitschaftsdienst, grundsätzlich entgegensteht - außer in außergewöhnlichen Umständen von einer solchen Schwere und eines solchen Ausmaßes, dass dem Ziel, das ordnungsgemäße Funktionieren der zum Schutz der öffentlichen Interessen unerlässlichen Dienste zu gewährleisten, zeitweilig Vorrang vor dem Ziel gebührt, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der in den Einsatz- und Rettungsteams tätigen Arbeitnehmer zu gewährleisten; solche Umstände liegen im Ausgangsverfahren nicht vor » (ebenda, Randnr. 44)

B.18.2. In dem Beschluss vom 14. Juli 2005 C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, hat sich der Europäische Gerichtshof dazu auf Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 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 gestützt, der bestimmt:

« 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 ».

Diese Richtlinie ist die Rahmenrichtlinie, die die allgemeinen Grundsätze in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer festlegt.

Artikel 1 Absätze 3 und 4 der Richtlinie 2003/88/EG bestimmt:

« (3) Diese Richtlinie gilt unbeschadet ihrer Artikel 14, 17, 18 und 19 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG.

Diese Richtlinie gilt unbeschadet des Artikels 2 Nummer 8 nicht für Seeleute gemäß der Definition in der Richtlinie 1999/63/EG.

(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 ».

B.18.3. In dem vorerwähnten Beschluss *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* hat sich der Europäische Gerichtshof erkannt:

« 50. [Es] folgt sowohl aus dem Wortlaut als auch der Systematik von Artikel 2 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie 89/391, dass sich diese Vorschrift nur auf bestimmte besondere Tätigkeiten der betreffenden Dienste bezieht, deren Kontinuität unerlässlich ist, um die Unversehrtheit von Menschen und Sachen zu gewährleisten, und die angesichts dieses Kontinuitätsanfordernisses so geartet sind, dass eine Anwendung aller Bestimmungen der Gemeinschaftsregelung über den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer tatsächlich unmöglich ist.

51. Das vom Gemeinschaftsgesetzgeber zur Bestimmung des Anwendungsbereichs der Richtlinie 89/391 herangezogene Kriterium beruht nämlich nicht auf der Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu den verschiedenen in Artikel 2 Absatz 2 Unterabsatz 1 dieser Richtlinie genannten allgemein umschriebenen Tätigkeitsbereichen, wie den Streitkräften, der Polizei oder dem Katastrophenschutz, sondern ausschließlich auf der spezifischen Natur bestimmter von den Arbeitnehmern in diesen Sektoren wahrgenommener besonderer Aufgaben, die wegen der unbedingten Notwendigkeit, einen wirksamen Schutz des Gemeinwesens zu gewährleisten, eine Ausnahme von den Vorschriften dieser Richtlinie rechtfertigt. Infolgedessen fallen die Tätigkeiten, die im Sinne der genannten Bestimmung unter gewöhnlichen Umständen bei den Sicherheits- und Rettungsdiensten ausgeübt werden, in den Anwendungsbereich der Richtlinie 89/391.

52. Deshalb ist diese Richtlinie im vorliegenden Fall auf die Tätigkeiten der Feuerwehr auch dann anwendbar, wenn diese Tätigkeiten - unabhängig davon, ob sie der Brandbekämpfung oder einer anderen Hilfeleistung dienen - von Kräften im Einsatzdienst ausgeübt werden, sofern sie nur unter gewöhnlichen Umständen gemäß der dem betreffenden Dienst übertragenen Aufgabe ausgeübt werden, und zwar selbst dann, wenn die Einsätze, die mit diesen Tätigkeiten verbunden sein können, ihrer Natur nach nicht vorhersehbar sind und die eingesetzten Arbeitnehmer hierbei bestimmten Gefahren für ihre Sicherheit und/oder Gesundheit ausgesetzt sein können.

53. Ausnahmen von dieser Auslegung des Artikels 2 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie 89/391 können nur in Fällen außergewöhnlicher Ereignisse zugelassen werden, bei denen die ordnungsgemäße Durchführung von Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung in schwerwiegenden kollektiven Gefahrensituationen es gebietet, dass die Bediensteten, die ein solches Ereignis bewältigen müssen, dem mit diesen Maßnahmen verfolgten Ziel absolute Priorität einräumen, damit dieses erreicht werden kann.

54. 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 und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinien 89/391 und 93/104 beachtet werden müssten.

55. In Situationen, die solche Merkmale aufweisen, gebührt der Notwendigkeit, den Schutz der Sicherheit und der Unversehrtheit des Gemeinwesens als zwingende Erfordernisse nicht zu gefährden, angesichts der Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten zeitweilig Vorrang vor dem Ziel dieser Richtlinien, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere wäre es dann unangemessen, den Arbeitgebern eine tatsächliche Verhütung beruflicher Risiken und eine Arbeitszeitplanung für das Rettungspersonal vorzuschreiben.

56. Auch in einer solchen außergewöhnlichen Situation verlangt jedoch Artikel 2 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie 89/391 von den zuständigen Behörden, eine ' größtmögliche ' Sicherheit und einen ' größtmöglichen ' Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

57. Aufgrund der vorstehenden Ausführungen ist festzustellen, dass die Tätigkeiten eines staatlichen Einsatzdienstes der Feuerwehr grundsätzlich nicht von der Ausnahme des Artikels 2 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie 89/391 erfasst werden, sondern vielmehr in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, sofern sie nur unter gewöhnlichen Umständen ausgeübt werden ».

B.19.1. Insofern er bestimmt, dass die Arbeitszeit während jeder Woche die absolute Grenze von sechzig Stunden, einschließlich der in Artikel 7 erwähnten zusätzlichen Stunden, nicht überschreiten darf, wird in Artikel 5 § 2 Absatz 1 des angefochtenen Gesetzes eine absolute Grenze pro Woche festgelegt, die nicht von den in Artikel 6 Buchstabe b der Richtlinie 2003/88/EG festgelegten Grenzen abweicht, die im Übrigen in Artikel 5 § 1 des angefochtenen Gesetzes übernommen werden.

B.19.2. Im angefochtenen Artikel 5 § 2 Absatz 2 ist vorgesehen, dass für die Anwendung der vorerwähnten Grenze von sechzig Stunden die Überschreitungen bei der Ausführung von « Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet hat oder sich zu ereignen droht » oder von « Arbeiten, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich sind » nicht berücksichtigt werden.

Aus den in B.16 zitierten Vorarbeiten geht hervor, dass der Gesetzgeber nur die Fälle von höherer Gewalt und großen Naturkatastrophen ins Auge fassen wollte, und nicht die gewöhnlichen Einsätze, auch wenn sie dringend und unvorhersehbar sind.

Im Übrigen geht aus der in B.18.3 zitierten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes hervor, dass Artikel 5 § 2 Absatz 2 sich nur beziehen kann auf « außergewöhnliche Ereignisse [...], bei denen die ordnungsgemäße Durchführung von Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung in schwerwiegenden kollektiven Gefahrensituationen es gebietet, dass die Bediensteten, die ein solches Ereignis bewältigen müssen, dem mit diesen Maßnahmen verfolgten Ziel absolute Priorität einräumen, damit dieses erreicht werden kann ».

In Artikel 5 § 2 Absatz 3 des angefochtenen Gesetzes ist außerdem eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit vorgesehen, die innerhalb von vierzehn Tagen genommen wird, und durch Artikel 5 § 4 des angefochtenen Gesetzes wird eine Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden nach jeder Arbeitsleistung mit einer Dauer zwischen zwölf Stunden und vierundzwanzig Stunden gewährt.

Folglich entbehrt die angefochtene Bestimmung nicht einer vernünftigen Rechtfertigung, angesichts der Notwendigkeit, den Schutz der Bevölkerung in Situationen schwerer kollektiver Risiken infolge von höherer Gewalt zu gewährleisten.

B.19.3. Weder die Verbindung der Artikel 10 und 11 der Verfassung mit Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, noch die Prüfung anhand von Artikel 23 der Verfassung führen zu einer anderen Schlussfolgerung. Die klagenden Parteien präzisieren diesbezüglich im Übrigen nicht, inwiefern die angefochtene Bestimmung ein bedeutsamer Rückschritt im Recht, ein menschenwürdiges Leben zu führen, darstellen würde.

B.20. Vorbehaltlich der in B.19.2 erwähnten Auslegung ist der zweite Klagegrund unbegründet.

B.21.1. Durch Artikel 3 der vorerwähnten Richtlinie 2003/88/EG sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

B.21.2. Insofern er bestimmt, dass die Dauer jeder Arbeitsleistung vierundzwanzig Stunden nicht überschreiten darf, außer bei der Ausführung von Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet hat oder sich zu ereignen droht, oder von Arbeiten, die durch eine unerwartete Notwendigkeit erforderlich sind, weicht Artikel 5 § 3 des angefochtenen Gesetzes von Artikel 3 der vorerwähnten Richtlinie 2003/88/EG ab.

B.21.3. Eine solche Abweichung ist gemäß Artikel 17 dieser Richtlinie zulässig bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten (Artikel 17 Absatz 3 Buchstabe c) Ziffer iii) oder im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls (Artikel 17 Absatz 3 Buchstabe g), 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 (Artikel 17 Absatz 2).

Durch Artikel 5 § 4 des angefochtenen Gesetzes wird gerade eine Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden nach jeder Arbeitsleistung mit einer Dauer zwischen zwölf Stunden und vierundzwanzig Stunden gewährt. Diese Bestimmung entspricht Artikel 17 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG, insofern die Dauer der Überschreitung der täglichen Grenze der Arbeitsleistungen mit derjenigen der Ausgleichsruhezeiten gleichwertig ist, oder es sich um einen Ausnahmefall handelt, der eine Überschreitung objektiv rechtfertigt, und in diesem Fall den betroffenen Arbeitnehmern ein angemessener Schutz geboten wird.

B.22. Vorbehaltlich der in B.21.3 erwähnten Auslegung ist der dritte Klagegrund unbegründet.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

weist die Klage vorbehaltlich der in B.19.2 und B.21.3 erwähnten Auslegungen zurück.

Erlassen in französischer, niederländischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 3. März 2016.

Der Kanzler,

Der Präsident,

F. Meersschaut

J. Spreutels