

Brüssel, 30. 10. 2025

Ares (2025) 4557774

Sehr geehrter Herr Banse,

vielen Dank für Ihr Schreiben, in dem Sie uns über die Gründung des Verbands der Feuerwehren der Europäischen Union informieren und Ihre Besorgnis über die Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung auf freiwillige Feuerwehrleute in der EU zum Ausdruck bringen.

Lassen Sie mich Ihnen zunächst herzlich gratulieren zur Gründung dieses neuen Verbands. Feuerwehrleute, ob freiwillige oder hauptberufliche, spielen eine zentrale Rolle bei der Gewährleistung der Sicherheit unserer Gemeinschaften, und dies unter schwierigen Bedingungen und oft mit hohem persönlichem Risiko. Angesichts des breiten und bedauerlicherweise wachsenden Spektrums an Bedrohungen und Herausforderungen, verdienen die Mitarbeitenden all unserer Notfalldienste unsere unerschütterliche Unterstützung und können sich auf diese verlassen.

In Ihrem Schreiben sprechen Sie auch bestimmte Schwierigkeiten an, die bei oder infolge der Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie auf freiwillige Feuerwehrleute aufgetreten sind, und bitten daher um deren Ausnahme von der Anwendung der Richtlinie.

Auch wenn ich die von Ihnen geäußerten Bedenken voll und ganz nachvollziehen kann und ernst nehme, muss ich betonen, dass die Arbeitszeitrichtlinie ein Instrument für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist, das alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU vor übermäßig langen Arbeitszeiten und nicht ausreichenden Ruhezeiten schützt. Arbeitskräften in Notfalldiensten sollte dieser Schutz nicht vorenthalten werden – ganz im Gegenteil.

...

Herrn Karl-Heinz Banse
Präsident
Verband der Feuerwehren der Europäischen Union

E-Mail: roemer@dfv.org

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Arbeitszeitrichtlinie nur für Personen gilt, die nach EU-Recht als „Arbeitnehmer“ gelten. Nach einschlägiger ständiger Rechtsprechung, die vom Gerichtshof der Europäischen Union entwickelt und in dessen Urteil in der Rechtssache Matzak (C-518/15) von 2018 bestätigt wurde, ist nach EU-Recht als „Arbeitnehmer“ anzusehen, wer eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt und dabei während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. In Anbetracht dieser Rechtsprechung gelten freiwillige Feuerwehrleute in der EU nicht automatisch als „Arbeitnehmer“; jeder einzelne Fall muss von den nationalen Gerichten anhand der Kriterien für die Einstufung als „Arbeitnehmer“ im Sinne des EU-Rechts geprüft werden, unabhängig vom rechtlichen Status des Verhältnisses nach nationalem Recht.

Darüber hinaus bietet die Arbeitszeitrichtlinie auch im Falle ihrer Anwendung erhebliche Flexibilität für Feuerwehrdienste. Beispielsweise sind Ausnahmen von den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, Pausen, der Dauer der Nacharbeit oder den Bezugszeiträumen möglich, wenn Ausgleichsruhezeiten gewährt werden. Die Mitgliedstaaten können einzelnen Arbeitnehmerinnen und -nehmern unter bestimmten Bedingungen auch gestatten, von der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden abzuweichen. Bei außergewöhnlichen Ereignissen wie Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentaten oder schweren Unglücksfällen kann eine vorübergehende Nichtanwendung der Richtlinie zulässig sein.

Was Ihre Bitte um eine gezielte sektorale Ausnahme freiwilliger Feuerwehrleute vom Anwendungsbereich der Richtlinie betrifft, so ist der Begriff „Arbeitnehmer“ unabhängig vom Status einer Person oder jeder anderen Einstufung (z. B. als Freiwillige beziehungsweise Freiwilliger) nach nationalem Recht. Wie bereits erwähnt, handelt es sich um einen autonomen Begriff, der in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union entwickelt wurde und auf einer funktionalen Bewertung der Tätigkeiten der betreffenden Person beruht. Daher ist es nicht möglich, dass Personen vom jeweiligen Anwendungsbereich eines EU-Rechtsinstruments ausgenommen werden, die nach dem nationalen Recht eines Mitgliedstaats als Freiwillige gelten.

Sollten die oben genannten Flexibilitätselemente als nicht angemessen und/oder nicht ausreichend angesehen werden, um den Bedürfnissen bestimmter Tätigkeitsbereiche gerecht zu werden, ist die Kommission stets bereit, die Bedenken der Interessengruppen, so auch Ihrer Organisation, anzuhören. Die Dienststellen der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration stehen Ihnen zu diesem Zweck zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Ursula von der Leyen