



Die wöchentliche Ruhezeit für Arbeitnehmer muss nicht notwendigerweise an dem auf sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage folgenden Tag gewährt werden

Sie kann an einem beliebigen Tag innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt werden

Herr António Fernando Maio Marques da Rosa war von 1991 bis 2014 bei der Gesellschaft Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação (Varzim Sol) beschäftigt, die ein Casino in Portugal besitzt und betreibt. Das Casino ist mit Ausnahme des 24. Dezembers täglich vom Nachmittag bis zum folgenden Morgen geöffnet. Während der Jahre 2008 und 2009 arbeitete Herr Maio Marques da Rosa manchmal an sieben aufeinanderfolgenden Tagen. Ab 2010 änderte Varzim Sol die Organisation der Arbeitszeiten, so dass die Beschäftigten an nicht mehr als sechs aufeinanderfolgenden Tagen arbeiteten. Nach der Beendigung seines Arbeitsvertrags im März 2014 erhob Herr Maio Marques da Rosa Klage gegen Varzim Sol, um im Wesentlichen feststellen zu lassen, dass die Gesellschaft ihm die Pflichtruhetage, auf die er nach seiner Auffassung Anspruch hatte, nicht gewährt habe. Er forderte insoweit Entschädigungszahlungen entsprechend der Vergütung der gearbeiteten Überstunden.

Nach der Arbeitszeitrichtlinie¹ hat jeder Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum Anspruch auf eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden.

Das Tribunal da Relação do Porto (Berufungsgericht Porto) hat Zweifel in Bezug auf die Auslegung der Richtlinie und möchte vom Gerichtshof wissen, ob die kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, spätestens an dem Tag gewährt werden muss, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt².

In seinem heutigen Urteil erklärt der Gerichtshof, dass das Unionsrecht nicht verlangt, dass die wöchentliche Mindestruhezeit spätestens an dem Tag gewährt wird, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt, sondern nur, dass sie innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt wird.

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass die Wendung „pro Siebentageszeitraum“ keinerlei Verweisung auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten enthält und somit ein autonomer Begriff des Unionsrechts ist, der einheitlich ausgelegt werden muss.

Dann nimmt der Gerichtshof eine Analyse von Wortlaut, Zusammenhang und Zielen der Richtlinie vor. Zum **Wortlaut** führt er aus, dass sich aus dem Text der Richtlinie selbst ergibt, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, zu gewährleisten, dass jedem Arbeitnehmer während eines Siebentageszeitraums eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden (zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden) zur Verfügung steht, **dass** aber darin **nicht festgelegt wird, zu welchem Zeitpunkt diese Mindestruhezeit zu gewähren ist.**

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9). Diese Richtlinie kodifiziert mit Wirkung ab dem 2. August 2004 die Bestimmungen der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 1993, L 307, S. 18) in der durch die Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 (ABl. 2000, L 195, S. 41) geänderten Fassung.

² Die portugiesische, die ungarische, die polnische, die finnische und die schwedische Regierung sowie die Europäische Kommission haben Erklärungen zu dieser Rechtssache abgegeben.

Was den **Zusammenhang** betrifft, in dem die Wendung „pro Siebentageszeitraum“ verwendet wird, ist der Gerichtshof der Ansicht, dass **dieser Zeitraum als Bezugszeitraum angesehen werden kann**, d. h. als ein fester Zeitraum, innerhalb dessen eine bestimmte Anzahl aufeinanderfolgender Ruhestunden zu gewähren ist, unabhängig vom Zeitpunkt, zu dem diese Ruhestunden gewährt werden.

Im Hinblick auf das **Ziel** der Richtlinie schließlich erinnert der Gerichtshof daran, dass diese den Zweck verfolgt, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam zu schützen. Jedem Arbeitnehmer müssen also angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen. Allerdings **lässt die Richtlinie für ihre Umsetzung eine gewisse Flexibilität zu und räumt somit den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Festsetzung des Zeitpunkts, zu dem diese Mindestruhezeit zu gewähren ist, ein Ermessen ein**. Diese Auslegung kann auch dem Arbeitnehmer zugutekommen, da sie es erlaubt, ihm am Ende eines und am Anfang des darauf folgenden Bezugszeitraums mehrere aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren.

Schließlich betont der Gerichtshof, dass **die Richtlinie nur Mindestnormen für den Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung aufstellt**. Die Mitgliedstaaten dürfen also für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anwenden oder erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern fördern oder gestatten.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☐ ☎ (+32) 2 2964106*