ak.mas Info
Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

November 2026

# Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz und in den AVR:

**Ab 2027 enthalten die AVR nur noch punktuelle Regelungen zu den Ruhezeiten.**
**Es gelten für die Arbeitszeitregelungen des § 15 der AVR ab 2027 weiterhin die entsprechenden Regelungen Arbeitszeitgesetzes (insbesondere §§ 3, 5, 6 bis 11 ArbZG) und die höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG.**

## Bedeutung von Ruhezeiten für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Pausen, Ruhezeiten und Urlaube ermöglichen es den Mitarbeitern, sich zu regenerieren und neue Energie zu schöpfen. Dies ist entscheidend, um Stress zu reduzieren und die körperliche sowie geistige Gesundheit zu erhalten. Zugleich werden dadurch Kreativität sowie Leistungsfähigkeit erhalten und gesteigert, was der Einrichtung und dem Arbeitsklima langfristig zugutekommt. Es ist wichtig zu beachten, dass die Begriffe Ruhepause und Ruhezeit oft synonym verwendet werden, obwohl sie rechtlich unterschiedlich definiert sind. Um sicherzustellen, dass Sie als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ihre Rechte und Pflichten kennen, haben wir die wichtigsten Informationen zusammengestellt.

## Beschreibung des Begriffs der täglichen Ruhezeit

Die Ruhezeit beginnt nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit (Schicht). Dadurch soll ein freier Zeitraum zwischen Beendigung einer Arbeitsschicht und der Wiederaufnahme der Arbeit am gleichen oder am nächsten Tag sichergestellt werden. Sie hat eine gesetzlich festgelegte Mindestdauer und beträgt in der Regel 11 Stunden (Ausnahmen sind möglich). Diese Stunden müssen durchgängig frei sein.

**Der individuelle Arbeitstag startet mit dem Dienstbeginn und ist nicht immer mit dem Kalendertag identisch!**

## Gesetzliche und rechtliche Grundlagen:

- ArbZG: § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer, § 5 Ruhezeit, § 7 Abweichende Regelungen, § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung
- AVR: Die bisherige Regelung der Anlage 5 § 1 Absatz 10 AVR, womit *wie im Arbeitszeitgesetz in den AVR eine Verkürzung der Ruhezeit auf mindestens neun Stunden möglich ist,* ***wenn die Art der Arbeit*** dies erfordert, wurde so pauschal nicht übernommen. Dies ist jetzt nur noch durch eine Dienstvereinbarung nach MAVO in Verbindung mit § 15 Absatz 5 AVR möglich.
- Nach § 5 Abs. 2 ArbZG ist es möglich die Ruhezeit in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen gearbeitet wird auf 10 Stunden zu kürzen.
- EuGH v. 02.03.2023 – C-477/21 *Die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit sind zwei „autonome Rechte", mit denen unterschiedliche Ziele verfolgt werden.* ***Täglich****, um sich zu entspannen und sich von der mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen.* ***Wöchentlich****, um sich pro Siebentageszeitraum mindestens 24 Stunden auszuruhen.*

***Die tägliche Ruhezeit muss zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden. Das gilt im Übrigen auch vor dem Urlaub!***

*Diese Entscheidung hat keinen Einfluss auf das ArbZG, da die wöchentliche Ruhezeit bereits durch die Sonntagsruhe – bzw. deren Ersatzruhetag gewährleistet wird.*

## Tägliche Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG:

Grundregel: Nach Ende einer Arbeitsperiode muss dem Beschäftigten grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhepause von mind. 11 Stunden gewährt werden. Maßgeblich ist dabei nicht der Kalendertag, sondern die jeweilige Arbeitsperiode, die Ruhezeit muss innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn erfüllt sein (BAG, Urteil vom 16.9.2020 – 7 AZR 491/19). Die Ruhezeit schließt sich an die tatsächliche Arbeit an.

**Besonderheit beim geteilten Dienst**: Bei einem geteilten Dienst muss der Dienstgeber darauf achten, dass die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden nach Aufnahme des ersten Dienstes gewährt wird. Dies schränkt die Möglichkeiten des geteilten Dienstes ein. Zu einem kann die Zeit zwischen den Diensten nicht beliebig lang sein und zum anderen ist darauf zu achten, dass auch der nächste geteilte Dienst erst nach der Ruhezeit am nächsten Tag beginnt. Denn die Zeiten zwischen den geteilten Diensten wird nicht auf die Ruhezeit angerechnet.

**Ausnahmen:**

- Verkürzung, auf mindestens neun Stunden ist möglich, wenn **die Art der Arbeit** dies erfordert:
  - Dies ist jetzt nur noch aufgrund einer Dienstvereinbarung nach MAVO in Verbindung mit § 15 Absatz 5 AVR möglich. In dieser Dienstvereinbarung müssen die Gründe und auch der Ausgleichszeitraum festgelegt werden.
  - Eine Verkürzung allein aus Gründen der Dienstplangestaltung ist nicht zulässig.

- **Rufbereitschaft**: Die Rufbereitschaft gilt als Ruhezeit und nicht als Arbeitszeit. Kommt es zu einem Einsatz der Arbeitskraft, gilt diese Aktivzeit als Arbeitszeit.

  - Bei Inanspruchnahme von mehr als der Hälfte der gesetzlichen Ruhezeit von 11 Stunden (→ 5,5 Stunden) direkt im Anschluss an den letzten Einsatz.
  - Bei Inanspruchnahme von weniger als der Hälfte der gesetzlichen Ruhezeit → Die gekürzte Ruhezeit ist nach § 5 Abs. 3 ArbZG zu anderen Zeiten auszugleichen.
  - Beträgt die Arbeitszeit unter der Berücksichtig der bisherigen Schicht vor der Rufbereitschaft mehr als 12 Stunden, so muss er im unmittelbaren Anschluss daran, eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben, unabhängig davon, ob die gekürzte Ruhezeit noch zu verwirklichen ist, § 7 Abs. 9 ArbZG.

- **Wichtig:** Nach der letzten Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden **immer** eingehalten werden, wenn die Summe aus aktiver Arbeitszeit vor der Rufbereitschaft und der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft 12 Stunden überschreiten. (§ 7 Abs. 9 ArbZG).
- Problematisch sind zudem die Ausgleichszeiträume für eine verkürzte Ruhezeit. Nach dem EuGH und seinem Urteil vom 23.12.2015 – C-180/14, muss der Ausgleich direkt nach dem Schichtende erfolgen, da die Arbeitszeitrichtlinie keine Ausgleichszeiträume für die Verkürzung von Ruhezeiten vorsehen. Damit steht diese Rechtsprechung im Widerspruch mit den gesetzlichen Regelungen des ArbZG, die flexibler gestaltet sind.

## Wöchentliche Ruhezeit nach der EuGH-Rechtsprechung

Das EuGH-Urteil vom 02.03.2023 - C-477/21 klärt, dass Mitarbeiter pro Woche eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden haben müssen. Diese wöchentliche Ruhezeit muss innerhalb jedes Siebentagezeitraums gewährt werden, damit sich die Dienstnehmer ausreichend erholen können.

Dabei ist erst die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren und im Anschluss die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden (in Deutschland 0-24 Uhr), das sind zusammen **35 Stunden am Stück** (EuGH-Urteil).

## Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsarbeit

- ArbZG: Der Ersatzruhetag für Sonn- und Feiertage (nach § 11 ArbZG) muss von 0 bis 24 Uhr beschäftigungsfrei sein. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht. (BAG-Urteil 10 AZR 641/19)
- Der Ersatzruhetag für Sonntags- und Feiertagsarbeit ist nach den Bestimmungen des jeweils anzuwendenden Anhangs der AVR zu gewähren, etwa § 15a Abs. 3 AVR.
- Der Ersatzruhetag ist unmittelbar in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen (vgl. § 11 Abs. 4 ArbZG). Die tägliche Ruhezeit muss auch in diesem Fall vollständig gewährt werden.

Die **Gesamtruhezeit** wird bei Beschäftigten, die von Montag bis Freitag arbeiten, automatisch durch den arbeitsfreien Samstag (Ruhezeit für die Arbeit am Freitag) und Sonntag (Ruhetag für die wöchentliche Arbeitszeit) erfüllt.

Wenn **Samstagsarbeit** erforderlich ist, muss beachtet werden, dass sowohl der gesamte Sonntag als auch weitere nahtlos hinzukommende 11 Stunden am Samstag und/oder Montag arbeitsfrei bleiben. Nach der Arbeitszeitrichtlinie ist es grundsätzlich unerheblich, an welchen Wochentagen die 35-stündige Wochenruhe stattfindet, solange sie ununterbrochen innerhalb eines Siebentageszeitraums gewährleistet ist.

## Tägliche Ruhezeit und Freizeitausgleich sowie Erholungsurlaub

Nach der oben genannten Entscheidung des EuGH aus 2023 kann es dazu führen, dass die tägliche Ruhezeit entgegen der Ansicht des BAG und der früheren Entscheidung des EuGH (EuGH 4.6.2020 – 588/18) außerdem auch dann zu gewähren ist, wenn sich ihr ein Freizeitausgleich anschließt.

Für den Urlaub ist die Rechtslage jedoch ganz klar. Zwischen dem Ende der letzten Arbeitsperiode und dem Beginn eines gewährten Erholungsurlaubs ist eine Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren ist.

## Überprüfung der Ruhezeiten in Einrichtungen ist geboten

Die EUGH-Entscheidung sollte dringend zum Anlass genommen werden, die Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten in allen Einrichtungen zu überprüfen. Dies gilt insbesondere angesichts der bei Verstößen für den Dienstgeber drohenden Bußgelder von bis zu 30.000 EUR. Folgende Punkte sollten also sichergestellt werden:

- Die Beschäftigten haben sofort im Anschluss an jede Arbeitsperiode eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden.
- Die Sonn- und Feiertagsruhe wird eingehalten und führt in Kombination mit der 11-stündigen Ruhezeit zu einer Gesamtruhezeit von mindestens 35 zusammenhängenden Stunden pro Siebentageszeitraum.

**Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:**

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen.

Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Ziehen Sie in Erwägung, sich wegen Ihres Anliegens beispielsweise an Ihre Gewerkschaft, eine Beratungsstelle oder einen Rechtsanwalt zu wenden.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Deutscher Caritasverband
Oliver Hölters (Sprecher Mitarbeiterseite)

www.akmas.de
Facebook @ak.mas.caritas
Instagram @akmas_caritas
Bluesky @akmas-caritas
Telegram t.me/akmas_caritas

