

Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz und in den AVR

Bedeutung von Ruhezeiten für Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz

Pausen, Ruhezeiten und Urlaube ermöglichen es den Mitarbeitenden, 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.

Achtung!

Es ist wichtig zu beachten, dass die **Begriffe Ruhepause und Ruhezeit** oft synonym verwendet werden, obwohl sie rechtlich unterschiedlich definiert sind. Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Rechte und Pflichten kennen, haben wir in dieser Sonder-Info die wichtigsten Informationen zusammengestellt.

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite in der Rubrik „Arbeitszeit und Arbeitsrecht“:

www.akmas.de/themen/arbeitszeit-arbeitsrecht

Der Begriff 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.

Die Ruhezeit hat eine **gesetzlich und tariflich 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

- **Arbeitszeitgesetz (ArbZG):**
§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer, § 5 Ruhezeit, § 7 abweichende Regelungen, § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- **AVR Caritas:**
Anlage 5 § 1 Absatz 10
Wie im Arbeitszeitgesetz ist in den AVR eine Verkürzung der Ruhezeit auf mindestens neun Stunden möglich, wenn die Art der Arbeit dies erfordert.

Anders als im Arbeitszeitgesetz gibt es bei der Caritas keine pauschale Verkürzung der Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden, nur weil in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen gearbeitet wird! Die AVR haben einen weitergehenden Gesundheitsschutz als das Gesetz. (KAG Rottenburg / Stuttgart 07/21 RN 27 ff).

- **Europäischer Gerichtshof (EuGH):** Urteil vom 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 auch, wenn die tägliche Ruhezeit unmittelbar vor oder nach der wöchentlichen Ruhezeit oder dem Urlaub liegt.

Tägliche Ruhezeit

Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit.

- 11 Stunden zusammenhängend, im Anschluss an die Arbeitsperiode
- ArbZG §§ 5 und 7, AVR Anlage 5 § 1 Abs. 10 pro 24-Stunden-Zeitraum, nicht innerhalb! (24 Stunden Dienste!)
- Aber § 7 Abs. 9 ArbZG: Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden.

Achtung, es gibt Ausnahmen!

1. Verkürzung auf mindestens neun Stunden, wenn **die Art der Arbeit** dies erfordert
 - Nicht, weil es im Dienstplan so gut passt!
 - Bei der Beurteilung der **Art der Arbeit** ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die Voraussetzungen sind nur zu bejahen, wenn die Arbeit so gestaltet ist, dass sie **vom selben Arbeitnehmer auszuführen** ist und dies sinnvoll oder technisch bedingt nur erfolgen kann, *wenn der Arbeitnehmer keine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden erhält, sondern eine um bis zu zwei Stunden verkürzte Ruhezeit* (vgl. Schliemann, ArbZG – Kommentar zu § 7, Rn 56).
 - Eine solche Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen werden.
2. **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 (>5,5 Stunden): dann Ruhezeit von 11 Stunden direkt im Anschluss an den letzten Einsatz.

- Bei Inanspruchnahme von weniger als der Hälfte der gesetzlichen Ruhezeit: dann Ausgleich zu anderer Zeit möglich.

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).

Dies gilt unabhängig davon, ob die Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft kumulativ bereits 5,5 Stunden erreicht haben oder nicht (vgl. § 5 Abs. 3 ArbZG).

- **Bei ausschließlicher Rufbereitschaft** gilt die Regelung für Rufbereitschaft isoliert!

Wöchentliche Ruhezeit nach der EuGH-Rechtsprechung

- Das **EuGH-Urteil 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 sein, 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, das sind zusammen 35 Stunden am Stück (EuGH-Urteil).

- **ArbZG:** Der Ersatzruhetag für Sonn- und Feiertage 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)!

Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Der Ersatzruhetag für Sonntags- und Feiertagsarbeit ist nach den Bestimmungen der jeweils anzuwendenden Anlage der AVR zu gewähren.
2. Der Ersatzruhetag ist unmittelbar in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muss auch in diesem Fall vollständig gewährt werden, darf aber den Ersatzruhetag auch umschließen.

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 ist die tägliche Ruhezeit entgegen der Ansicht des BAG außerdem auch dann zu gewähren, wenn sich ein Freizeitausgleich anschließt. **Ruhezeit und Freizeitausgleich dürfen sich also nicht mehr überschneiden!**

Derzeit ist noch unklar, ob auch zwischen dem Ende der letzten Arbeitsperiode und dem Beginn eines gewährten Erholungsurlaubs eine Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren ist. Hier muss eine klarstellende Entscheidung durch den EuGH abgewartet werden.

Überprüfung der Ruhezeiten in Betrieben 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. Besondere Vorsicht ist aufgrund der Abweichung von der Rechtsprechung des BAG geboten.

Folgende Punkte sollten also sichergestellt werden:

1. Die Beschäftigten haben sofort im Anschluss an jede Arbeitsperiode eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden.
2. Die tägliche Ruhezeit wird auch vor Phasen des Freizeitausgleichs gewährt.
3. 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 sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden!

KONTAKT

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

www.akmas.de

Facebook [ak.mas.caritas](https://www.facebook.com/ak.mas.caritas)
Instagram [akmas_caritas](https://www.instagram.com/akmas_caritas)
Bluesky [akmas-caritas](https://bsky.app/profile/akmas-caritas)
Telegram t.me/akmas_caritas

