

3. Europäisches Recht

Anders als im ArbZG wird in der **Arbeitszeit-RL** (RL 2003/88/EG) in **Art. 2 Nr. 2** der Begriff der Ruhezeit definiert. Danach ist Ruhezeit jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit. **Art. 2 Nr. 9** definiert den Begriff der ausreichenden Ruhezeit. Die Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird (s. auch Erwägungsgrund 5 der RL 2003/88/EG). Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen. Die Ruhezeiten sollen neben der Erholung auch der Vorbeugung dienen (EuGH 7.9.2006 – C-484/04, BeckRS 2006, 70660 – Kommission/Vereinigtes Königreich). Nach **Art. 3** treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine tägliche Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wird. Dieser Vorgabe ist der Gesetzgeber in § 5 Abs. 1 nachgekommen (vgl. hierzu ausf. Anzinger FS Wlotzke 1996, 427 und Schliemann ArbZG § 5 Rn. 17; krit. Balze B 3100 Rn. 94; § 5 Abs. 1 sei unionsrechtskonform „dahingehend zu konkretisieren, dass die Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums zu nehmen ist“, da nach Art. 3 RL 2003/88/EG eine Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden zu gewähren sei (Wortlaut: „... pro 24 Stunden Zeitraum“); so auch BAG 16.9.2020 – 7 AZR 491/19, NZA 2021, 369 mwN; krit. auch Preis/Sagan EurArbR/Ulber § 14 Rn. 151: Ein unionsrechtskonformes Ergebnis könne regelmäßig über § 3 erreicht werden – mangels ausdrücklicher Festschreibung dessen in § 5 Abs. 1 sei aber jedenfalls ein Transparenzverstoß anzunehmen; aA Schliemann NZA 2004, 513 (516), dazu → Rn. 10).

Für die tägliche Mindestruhezeit sieht Art. 16 der Arbeitszeit-RL keinen Bezugszeitraum vor. Dies betont die Bedeutung dieser Ruhezeit für die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern und Dritten (EUArbRK/Gallner RL 2003/88/EG Art. 16 Rn. 1). Abweichungen setzen gleichwertige Ausgleichsruhezeiten voraus (EuGH 14.10.2010 – C-428/09, BeckRS 2010, 91197 – Isère). Um eine ausreichende Ruhezeit sicherzustellen, ist in Art. 5 der Arbeitszeit-RL zudem eine wöchentliche Ruhezeit vorgesehen. Dies ist in §§ 9, 10 und 11 umgesetzt worden.

Die Begriffe der Arbeitszeit-RL dürfen nicht nach innerstaatlichen Regelungen ausgelegt werden. Sie sind vielmehr anhand des Regelungszusammenhangs und Zwecks der RL zu bestimmen, da nur die autonome Auslegung die volle Wirksamkeit der RL und die einheitliche Anwendung in den Mitgliedstaaten sicherstellt. Die Mitgliedstaaten dürfen den Anspruch des Arbeitnehmers auf ordnungsgemäße Berücksichtigung der Arbeitszeiten und korrespondierend der Ruhezeiten keinen Bedingungen unterwerfen, da sich dieser Anspruch unmittelbar aus der RL ergibt (EuGH 9.9.2003 – C-151/02, NZA 2003, 1019 – Jaeger). Der EuGH betont in seiner Rechtsprechung, dass das Recht auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union mit besonderer Bedeutung sei, sondern in Art. 31 Abs. 2 GRC im Rang des Primärrechts grundrechtlich verbürgt sei (vgl. EuGH

5.10.2004 – C-397/01, NZA 2004, 1145 – Pfeiffer; 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 – CCOO). In der Rs. C-55/18 – CCOO leitet er über den Wortlaut der Arbeitszeit-RL hinaus daraus eine Pflicht der Mitgliedstaaten ab, Arbeitgebern die Errichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, aufzuerlegen (zu Dokumentationspflichten s. Kommentierung zu → § 16 Rn. 1 ff.). In einem weiterführenden Urteil entschied der EuGH, dass die wöchentliche Ruhezeit nach Art. 5 der Arbeitszeit-RL und die tägliche Ruhezeit nach Art. 3 der Arbeitszeit-RL selbstständig nebeneinanderstehen und den Arbeitnehmern einzeln zu gewähren seien, da die verwendeten Begriffe autonome Begriffe des Unionrechts seien (EuGH 2.3.2023 – C-477/21, NZA 2023, 349, MÁV-START; zu den praktischen Auswirkungen: Meyer NZA 2025, 23). Die tägliche Ruhezeit sei nicht Teil der wöchentlichen Ruhezeit, sondern komme zu dieser hinzu. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, dem eine wöchentliche Ruhezeit gewährt wird, einen Anspruch auf eine dieser vorausgehenden täglichen Ruhezeit hat. Die wöchentliche Ruhezeit darf erst nach Ablauf der täglichen Ruhezeit beginnen. Dies ist durch die Kombination von täglicher Ruhezeit sowie der Sonn- und Feiertagsruhe im deutschen Arbeitszeitrecht sichergestellt (Zeh ARP 2023, 317).

- 5 In Art. 17 der Arbeitszeit-RL sind von dem Grundsatz der 11-stündigen Ruhezeit für zahlreiche Fälle Abweichungsmöglichkeiten vorgesehen. Diese Abweichungsmöglichkeiten hat das ArbZG nur zT übernommen. Während zB die Arbeitszeit-RL in Art. 17 Abs. 3c) iii) Ausnahmeregelungen für die Bereiche Presse, Rundfunk und Fernsehdienste eröffnet, sieht das ArbZG in Abs. 2 lediglich für den Rundfunk eine Verkürzung der Ruhezeit vor. Entsprechendes gilt zB für kontinuierlich arbeitende Schichtbetriebe (Art. 17 Abs. 4a) der Arbeitszeit-RL) oder für das Reinigungspersonal (Art. 17 Abs. 4b) der Arbeitszeit-RL). Die Aufzählung ist nicht abschließend. Die Einschränkungen in § 5 Abs. 2 und Abs. 3 sind gem. Art. 17 Abs. 2 und 3 der Arbeitszeit-RL zulässig (Thüsing Europäisches Arbeitsrecht § 7 Rn. 35). Allerdings werden Bedenken hinsichtlich der Zulässigkeit der dort genannten Ausgleichszeiten geäußert (bzgl. § 5 Abs. 2 → Rn. 23, bzgl. § 5 Abs. 3 → Rn. 46). Dies hat auch die Kommission in den letzten beiden Umsetzungsberichten aus 2017 (KOM(2017) 254 endgültig, S. 12) und zuletzt aus 2023 (KOM(2023) 72 endgültig, S. 9) moniert.

Für Kraftfahrer galt zunächst die VO (EWG) Nr. 3820/85, die am 11.4.2007 durch die VO (EG) Nr. 561/2006 aufgehoben wurde. Damit wurden Änderungen im Personenbeförderungsgesetz notwendig, die im Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung auf das ArbZG erstreckt wurden (BT-Drs. 16/1685). § 5 Abs. 4 wurde am 14.8.2006 (BGBl. I 1962) mit dem Verweis auf das europäische Recht aufgehoben und § 21a eingeführt. In dieser Vorschrift ist heute das Arbeitszeitrecht für Kraftfahrer und Beifahrer umfassend geregelt (hierzu ausf. → § 21a Rn. 1 ff.).

4. 11-stündige ununterbrochene Ruhezeit (Abs. 1)

a) **Begriff.** Zum Begriff der Ruhezeit → § 2 Rn. 56. Formal ist Ruhezeit **6** der **Zeitraum zwischen dem Ende** der täglichen Arbeitszeit und dem **Beginn der nächsten** täglichen Arbeitszeit bzw. zwischen zwei Schichten desselben Arbeitnehmers (BAG 22.7.2010 – 6 AZR 87/09, NZA 2010, 1194; 13.2.1992 – 6 AZR 638/89, NZA 1992, 891; 23.11.1960 – 4 AZR 257/59, AP AZO § 12 Nr. 6; Anzinger/Koberski § 5 Rn. 4 f.; Greiner/Greiner ArbZG § 5 Rn. 14; Schliemann § 5 Rn. 4; ErfK/Roloff ArbZG § 5 Rn. 2). Arbeitsunterbrechungen **innerhalb** der täglichen Arbeitszeiten sind in Abgrenzung hierzu Ruhepausen (s. hierzu → § 4 Rn. 1 ff.).

Hat ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber oder bei demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge so ist auf den einzelnen Arbeitnehmer und nicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis abzustellen für die Feststellung, ob Ruhezeit oder Arbeitszeit vorliegt (EuGH 17.3.2021 – C-585/19, NZA 2021, 549, Academia de Studii Economice din București).

Materiell setzt die Ruhezeit voraus, dass der Arbeitnehmer während dieses **7** Zeitraums nicht in einem Umfang beansprucht wird, der zu einer Einstufung als Arbeitszeit führt (BAG 22.7.2010 – 6 AZR 87/09, NZA 2010, 1194). Der Arbeitnehmer darf also nicht zur Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst verpflichtet sein. Das Freisein von jeglicher Pflicht ist dagegen nicht Voraussetzung. Der Arbeitnehmer kann während der Ruhezeit Nebenpflichten (zB Wettbewerbsverbot, Aufenthaltsbeschränkungen, Meldepflichten, Unterlassungspflichten usw.) unterliegen (Meisel/Hiersemann § 2 Rn. 103). Auch die Nebenpflicht, Weisungen des Arbeitgebers zum Beginn der Arbeitszeit am folgenden Tag zur Kenntnis zu nehmen, und die tatsächliche Kenntnisnahme sind keine Arbeitszeit (BAG 23.8.2023 – 5 AZR 349/22, NZA 2023, 1607). Die Ruhezeit kann durch Freistellung von der Arbeitspflicht eingehalten werden (BAG 22.7.2010 – 6 AZR 87/09, NZA 2010, 1194). Zeiten der **Rufbereitschaft** sind arbeitszeitrechtlich keine Arbeitszeiten und deshalb ebenfalls Ruhezeiten, solange der Arbeitnehmer nicht tatsächlich zur Arbeitsleistung herangezogen wird (LAG Düsseldorf 16.4.2024 – 3 SLa 10/24, BeckRS 2024, 18181 mwN; Greiner/Greiner ArbZG § 5 Rn. 20; Roggendorff Arbeitszeitgesetz C § 5 Rn. 11; Schliemann § 5 Rn. 9; ErfK/Roloff ArbZG § 5 Rn. 2 f.; aA wohl Anzinger/Koberski § 5 Rn. 8 f. und § 7 Rn. 42, widersprüchlich aber → § 2 Rn. 55). Auch Wegezeiten gehören zur Ruhezeit (→ § 2 Rn. 71).

Die Auffassung von Anzinger/Koberski, Rufbereitschaft sei nicht Ruhezeit, ist abzulehnen. Das ArbZG enthält zur Ruhezeit **keine eigene** und insbesondere **keine neue Begriffsbestimmung**. Es geht vielmehr von der bisherigen Begriffsbestimmung der herrschenden Meinung aus. Dies ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien. Der Bundesrat hatte vorgeschlagen, ununterbrochene Ruhezeit als die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei von denselben Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern zu leistenden Schichtzeiten zu definieren (BT-Drs. 12/5888, 37). Diese Forderung sowie die Forderung nach weiteren Definitionen lehnte die Bundesregierung ab. Die den vorgeschlagenen Begriffsbestimmungen zugrundeliegenden Begriffe seien entweder aus sich heraus verständlich oder bereits durch die Rechtsprechung hinlänglich konkreti-

siert (BT-Drs. 12/5888, 50). Da Zeiten der Rufbereitschaft keine Arbeitszeit iSd ArbZG sind (so auch Anzinger/Koberski § 2 Rn. 55, § 7 Rn. 42), sind sie danach grundsätzlich Ruhezeiten. Das ArbZG differenziert nur zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten. Nach dem Ende der Arbeitszeit beginnt die Ruhezeit. Beginnt die Arbeitszeit, endet die Ruhezeit. Zwischenformen zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten kennt das ArbZG nicht. Auch aus **materiellen** Gründen ist keine abweichende Regelung geboten. Während der Rufbereitschaft ist die Beanspruchung des Arbeitnehmers derart gering, dass sie einer Einordnung als Ruhezeit nicht entgegensteht. Gerade aus diesem Grund (geringe Beanspruchung) werden Zeiten der Rufbereitschaft auch nicht als Arbeitszeit angesehen.

- 9 Die Regelung in § 7 Abs. 2 Nr. 1 bestätigt die Auffassung, dass Zeiten der Rufbereitschaft grundsätzlich Ruhezeiten sind. Danach kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden, abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahme während dieses Diensts zu anderen Zeiten auszugleichen. Aus Sicht des Gesetzgebers – dies ergibt sich deutlich aus dem letzten Halbsatz – sind Anpassungen der Ruhezeiten insbesondere dann erforderlich und geboten, wenn der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen wird (Inanspruchnahme) und aus diesem Grund eine ununterbrochene 11-stündige Ruhezeit nicht mehr gewährleistet ist. Der deutsche Gesetzgeber geht also danach eindeutig davon aus, dass die Zeiten der Rufbereitschaft noch Ruhezeiten sind und erst im Falle der Inanspruchnahme die Ruhezeit unterbrochen wird, da Zeiten der Inanspruchnahme Arbeitszeiten sind. In diesem Fall stellt sich das Problem, dass der Arbeitnehmer evtl. wegen der nunmehr wieder erforderlichen 11-stündigen Ruhezeit seinen nachfolgenden Dienst nicht rechtzeitig antreten kann. Um dies zu vermeiden, sind die Tarifvertragsparteien berechtigt, Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während der Ruhezeit zu anderen Zeiten auszugleichen.

- 10 **b) Lage.** Die Ruhezeit ist **nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit** zu gewähren. Tägliche Arbeitszeit ist die werktägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers iSd § 3 (→ § 3 Rn. 14 ff.) und nicht die Arbeitszeit eines Kalendertags (so auch BAG 16.9.2020 – 7 AZR 491/19, NZA 2021, 369); Anzinger/Koberski § 5 Rn. 20). Das ArbZG verlangt nicht, dass die Ruhezeit noch am jeweiligen Werktag zu gewähren ist (zweifelnd Boerner NJW 2004, 1559 (1561)). Nach Abs. 1 muss nur nach der **Beendigung** der täglichen Arbeitszeit eine 11-stündige Ruhezeit gewährt werden. Wird die Arbeitszeit über mehrere Arbeitszeitabschnitte so auf den Werktag verteilt, dass die tägliche Arbeitszeit (nach Ablauf des letzten Arbeitszeitabschnittes) erst mit dem individuellen Werktag endet, ist die notwendige Mindestruhezeit von 11 Stunden am nächsten Werktag zu gewähren (Anzinger/Koberski § 5 Rn. 18 f.; Greiner/ArbZG § 5 Rn. 22 f.).

Wird ein Arbeitnehmer gleichzeitig für mehrere Arbeitgeber tätig, wird die tägliche Arbeitszeit mit Abschluss der zuletzt ausgeübten Tätigkeit beendet. Arbeitet also zB ein Arbeitnehmer zunächst von 8.00 bis 14.00 Uhr und anschlie-

Bend in einem zweiten Arbeitsverhältnis von 15.00 bis 20.00 Uhr, endet seine tägliche Arbeitszeit um 20.00 Uhr. Die Ruhezeit beginnt erst mit Ablauf des letzten Arbeitszeitabschnittes um 20.00 Uhr. Bei sog. „Doppelvorstellungen“ eines Orchesters am selben Tag (11.00 Uhr in der Tonhalle, 15.00 Uhr im Opernhaus derselben Gemeinde), endet die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer erst nach Schluss der zweiten Aufführung (BAG 23.6.2015 – 9 AZR 272/14, AP TVG § 1 Tarifverträge: Musiker Nr. 27; Schliemann ArbZG § 5 Rn. 18).

Darüber hinaus enthält das ArbZG **keine weiteren Vorgaben** zur Lage der Ruhezeit. Insbesondere sieht das ArbZG kein generelles Nachtarbeitsverbot vor (→ § 2 Rn. 102). Demgegenüber muss bei **Jugendlichen** die Ruhezeit gem. § 14 Abs. 1 JArbSchG grundsätzlich die Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr umfassen, wobei für Jugendliche über 16 Jahren einige Ausnahmen (bspw. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie in Bäckereien) gelten. **11**

c) Dauer. Die Mindestruhezeit muss grundsätzlich **11 Stunden** betragen und **ununterbrochen** gewährt werden. Die Ruhezeit beginnt mit dem Ende der Arbeitszeit des einen Werktags und endet mit dem Beginn der Arbeitszeit des nächsten Werktags. Die Ruhezeit muss in **einem Stück** gewährt werden, eine Aufteilung in mehrere kleinere Zeitabschnitte ist nicht zulässig. Nur so ist der Zweck der Ruhezeit, den Arbeitnehmer vor einer gesundheitlichen Schädigung durch Überanstrengung zu bewahren und ihm durch gründliches Ausruhen, vor allem Schlaf, die Möglichkeit der Erholung und der Erhaltung seiner Arbeitskraft zu geben, gewährleistet (BAG 13.2.1992 – 6 AZR 638/89, NZA 1992, 891; Anzinger/Koberski § 5 Rn. 12). Der Arbeitnehmer ist auf Grund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht gehalten, die Ruhezeit zweckentsprechend zu verwenden (Anzinger/Koberski § 5 Rn. 16). **12**

Die für die Teilnahme an Betriebsratswahlen aufgewendete Zeit sowie die Zeit der Betriebsrats Tätigkeit stellt keine Arbeitszeit iSd ArbZG dar und ist damit grundsätzlich zur Ruhezeit zu zählen (→ § 2 Rn. 32). Allerdings kann die notwendige Teilnahme an einer Betriebsratssitzung zwischen zwei Schichten zur Einstellung der Arbeit vor dem Ende einer Schicht berechtigen, wenn das Betriebsratsmitglied nicht in gleicher Weise wie bei Ruhezeit über die freie Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen kann und damit die Arbeitsleistung dem Betriebsratsmitglied unzumutbar wird (so auch BAG 16.9.2020 – 7 AZR 481/19, NZA 2021, 369). Im Rahmen des § 37 Abs. 2 BetrVG ist damit die Wertung des § 5 Abs. 1 zu berücksichtigen (BAG 18.1.2017 – 7 AZR 224/15, NZA 2017, 791).

d) Unterbrechung. Wird die Ruhezeit vor Vollendung der 11-ten Stunde durch Arbeitsleistung (Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst) unterbrochen, muss dem Arbeitnehmer im Anschluss an diese Unterbrechung eine **neue ununterbrochene Ruhezeit** von 11 Stunden gewährt werden (Anzinger/Koberski § 5 Rn. 12; Greiner/Greiner ArbZG § 5 Rn. 30; Schliemann ArbZG § 5 Rn. 11; Erk/Roloff ArbZG § 5 Rn. 3). Dies gilt grundsätzlich für **jede** Unterbrechung, egal aus welchem Grund, ob planmäßig oder überraschend, und wie lange diese dauert. Wird also zB ein Arbeitnehmer während Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, führt dies zu einer Unterbrechung der Ruhezeit. Soweit der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet, liegt arbeitszeitrechtlich Arbeitszeit und keine Ruhezeit vor. **13**

- 14 Der Grundsatz, wonach jede Unterbrechung der Ruhezeit zu einer erneuten ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zwingt, bedarf insbesondere angesichts der zunehmenden Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitswelt einer **Einschränkung**. Zweck der Ruhezeit ist es insbesondere, den Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Schäden durch Überanstrengung zu bewahren und ihm durch gründliches Ausruhen die Möglichkeit zur Erholung und Erhaltung seiner Arbeitskraft zu geben. Bei **geringfügigen Unterbrechungen** der Ruhezeit oder bei Unterbrechungen, die den Arbeitnehmer **kaum belasten**, ist es durchaus vorstellbar, dass sie diesen Erholungszweck nicht gefährden (zB Arbeitnehmer erteilt dem Arbeitgeber am Telefon kurz eine Auskunft oder beantwortet schnell eine E-Mail) (so auch Kollmer DB 2025, 2774 (2776); aA Rudkowski ZfA 2022, 510). In diesen Fällen erfordert der Gesetzeszweck nicht den Lauf einer neuen ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Solche Unterbrechungen sind deshalb nach Sinn und Zweck der Regelung unschädlich (ebenso NK-ArbR/Wichert ArbZG § 5 Rn. 8). In diesem Fall können die Ruhezeiten vor und nach der Unterbrechung zusammengerechnet werden (so jetzt auch Anzinger/Koberski § 5 Rn. 13; Bissels/Domke/Wisskirchen DB 2010, 2052 (2054); Günther/Böglmüller NZA 2015, 1025 (1028); Wirtz BB 2014, 1397 (1401); Unterbrechung bis 15 Minuten unschädlich; Wisskirchen/Schiller DB 2015, 1163 (1167); Arnold/Günther ArbR 4.0-HdB/Arnold/Winzer § 3 Rn. 30; einschränkend Schaub ArbR-HdB/Vogelsang § 158 Rn. 5: Eine Unterbrechung sei unschädlich, wenn Arbeitsaufnahme freiwillig erfolgt). Dies stellt keinen Verstoß gegen Art. 3 RL 2003/88/EG dar, da dieser seinerseits teleologisch zu reduzieren ist (iErg zust. Nebeling/Kruse ARP 2020, 150 die eine teleologische Reduktion von Art. 2. Nr. 2 ArbZRL für richtig halten; s. auch Jacobs NZA 2016, 733 (737); Wisskirchen/Schiller DB 2015, 1163 (1167); Arnold/Günther ArbR 4.0-HdB/Arnold/Winzer § 3 Rn. 30; gegen eine teleologische Reduktion EUArbRK/Gallner RL 2003/88/EG Art. 2 Rn. 20 mwN).

Die Entgegennahme einer Weisung des Arbeitgebers in der Freizeit (Ruhezeit) stellt nach unionsrechtskonformer Auslegung des Art. 2 Nr. 1 der Arbeitszeit-RL sowie der Rechtsprechung des EuGH zu dieser Vorschrift (s. ausf. → § 2 Rn. 50 f.) keine Arbeitszeit dar und unterbricht somit nicht die Ruhezeit (BAG 23.8.2023 – 5 AZR 349/22, NZA 2023, 1607).

- 14a Nach der Gegenansicht ist eine teleologische Reduktion aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hingegen abzulehnen, denn die Frage, wann eine Unterbrechung geringfügig genug ist, könne im Einzelfall kaum beantwortet werden (iErg auch Rudkowski ZfA 2022, 510 (516); Raif/Nann GWR 2016, 221 (223); Falder NZA 2010, 1150 (1152)). Außerdem würde eine teleologische Reduktion zu einer Zwischenform führen, die den Dualismus von Arbeits- und Ruhezeit, der sowohl dem deutschen als auch dem europäischen Arbeitszeitrecht zugrunde liegt, durchbricht (Maier DB 2016, 2723 (2726); Wiebauer NZA 2016, 1430 (1433)). Schließlich sei eine teleologische Reduktion spätestens seit der Qualifizierung der Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit nicht mehr möglich, denn ansonsten führte dies zum systemwidrigen Ergebnis, einerseits jede noch so geringfügige Arbeitsleistung auf die gesetzlichen Höchstarbeitszeitgrenzen anzurechnen, andererseits im Bereich

der Ruhezeit derartige Tätigkeiten nicht zu zählen (iErg BeckOK ArbR/Kock ArbZG § 5 Rn. 7; Maier DB 2016, 2723 (2726) Juncker öAT 2023, 48 (51); ARP 2024, 112 (115)). Die Gegenansicht überzeugt nicht. Die Bestimmung, wann eine Tätigkeit als Arbeitszeit zu klassifizieren ist, bedarf im Arbeitszeitrecht stets einer Einzelfallprüfung und kann damit nicht als Argument genügen. Die Beanspruchungstheorie stellt zudem ein geeignetes Kriterium zur Abgrenzung dar (→ § 2 Rn. 27 ff.). Durch die teleologische Reduktion wird auch nicht der Dualismus von Arbeits- und Ruhezeit durchbrochen. Es wird keine Zwischenform geschaffen, sondern allein dargelegt, dass eine bestimmte Arbeitsaufnahme nicht zur Unterbrechung der Ruhezeit führt (vgl. Arnold/Günther ArbR 4.0-HdB/Arnold/Winzer § 3 Rn. 30). Ferner knüpft die Gegenansicht lediglich an den Wortlaut an, lässt aber darüber hinaus den Sinn und Zweck der Vorschrift – nämlich den Gesundheitsschutz – außer Betracht (Arnold/Günther ArbR 4.0-HdB/Arnold/Winzer § 3 Rn. 30).

Setzt die Unterbrechung der Ruhezeit den Lauf einer **neuen Mindestruhezeit** nach § 5 in Gang, kann dies zur Konsequenz haben, dass der Arbeitnehmer die nachfolgende reguläre Arbeit nicht rechtzeitig oder gar nicht antreten kann. In diesem Fall ist die ausfallende Arbeit grundsätzlich nicht zu vergüten. Insoweit handelt es sich um eine von keiner Vertragspartei zu vertretende Unmöglichkeit, bei der nach § 323 Abs. 1 BGB der Anspruch auf Vergütung entfällt. Der Arbeitnehmer kann deshalb keine Bezahlung für die ausfallende Arbeitszeit verlangen, wenn und soweit nicht kollektivvertraglich oder einzelvertraglich eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der fraglichen Woche bzw. in dem einschlägigen Zeitrahmen entsprechend der vertraglichen Arbeitszeit beschäftigt oder zumindest vergütet hat (BAG 5.7.1976 – 5 AZR 264/75, AP AZO § 12 Nr. 10 mAnm v. Schlüter; Roggendorff Arbeitszeitgesetz C § 5 Rn. 16; aA Gitter ZfA 1983, 375 (386); Linnenkohl BB 1982, 2053). Der Arbeitnehmer hat auch keinen Anspruch auf Gutschrift der ausgefallenen Arbeitszeit auf seinem Arbeitszeitkonto (BAG 13.12.2007 – 6 AZR 197/07, NZA-RR 2008, 418).

e) Konkrete Arbeitszeitgestaltung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung das Gebot des § 5 einzuhalten. Durch welche arbeitsvertragliche Gestaltung der Arbeitgeber die Einhaltung der Ruhezeit erreicht, wird in § 5 nicht vorgeschrieben. Arbeitszeitrechtlich maßgebend ist nur, dass sich nach der Beendigung der werktäglichen Arbeitszeit ein Mindestruhezeitraum von 11 Stunden anschließt. Die Einhaltung der Ruhezeit kann sich deshalb auf Grund unterschiedlichster Formen der Freistellung von der Arbeitspflicht ergeben. Zeiten eines **Urlaubs, arbeitsfreie Feiertage** und **sonstige Zeiten der Arbeitsbefreiung** (zB tariflicher Freizeitausgleich) erfüllen regelmäßig die Voraussetzungen der Ruhezeit (BAG 23.5.2018 – 5 AZR 303/17 wonach die (tarifliche) Ruhezeit auch ganz oder teilweise in einen (bereits genehmigten) Erholungsurlaub fallen kann; BAG 22.7.2010 – 6 AZR 78/09, NZA 2010, 1194; 13.2.1992 – 6 AZR 638/89, NZA 1992, 891; Anzinger/Koberski § 5 Rn. 24 f.; Roggendorff Arbeitszeitgesetz C § 5 Rn. 14; Schliemann ArbZG § 5 Rn. 21). Ist einem Arbeitnehmer zB ein Urlaubstag gewährt worden und wird er in einer am Vortag beginnen-

den Nachtschicht eingesetzt, so wird weder die Urlaubserteilung rechtsunwirksam, weil sie auch die Ruhezeit nach § 5 umfasst, noch liegt ein Verstoß gegen § 5 Abs. 1 vor. Die gesetzliche Vorschrift gebietet nur eine Arbeitszeitgestaltung, die gewährleistet, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens während der folgenden 11 Stunden nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Sie schreibt jedoch nicht vor, auf welche Weise die Einhaltung der Ruhezeit erreicht wird (BAG 22.7.2010 – 6 AZR 78/09, NZA 2010, 1194; 13.2.1992 – 6 AZR 638/89, NZA 1992, 891). So kann auch ein Freizeitausgleich in den Zeitraum der gesetzlichen Ruhezeit gelegt werden (BAG 22.7.2010 – 6 AZR 78/09, NZA 2010, 1194). Lediglich für **Sonn- oder Feiertage** und **Ersatzruhetage** ist § 11 Abs. 4 zu beachten (→ § 11 Rn. 24).

17 **f) Leistungsverweigerungsrecht/Abgeltungsanspruch.** Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich eine während der Ruhezeit von ihm geforderte **Arbeitsleistung verweigern** (LAG Bremen 12.6.1963 – 1 Sa 114/62, AP BGB § 611 Hafenarbeiter Nr. 1; LAG Düsseldorf 19.4.1967 – 9 Sa 44/67, BB 1967, 921; zum Leistungsverweigerungsrecht bei arbeitsschutzwidrigem Verhalten BAG 28.1.2004 – 5 AZR 530/02, AP BGB § 611 Bereitschaftsdienst Nr. 10; Anzinger/Koberski § 5 Rn. 80; Roggendorff Arbeitszeitgesetz C § 5 Rn. 17). Dies gilt allerdings nicht bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen oder anderen außergewöhnlichen Fällen iSd § 14 (Anzinger/Koberski § 5 Rn. 79; Roggendorff Arbeitszeitgesetz C § 5 Rn. 17). In diesen Fällen ist abweichend von § 5 Abs. 1 die Beschäftigung der Arbeitnehmer arbeitszeitrechtlich auch vor Ablauf der 11-stündigen Ruhezeit zulässig. Ist jedoch der Notfall oder der außergewöhnliche Fall iSd § 14 abgeschlossen, darf der Arbeitnehmer erst wieder nach einer 11-stündigen ununterbrochenen Ruhezeit zur Arbeit herangezogen werden, da mit Abschluss des Notfalles § 14 keine Anwendung mehr findet.

18 Kann die Ruhezeit, zB wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht mehr gewährt werden, erwirbt der Arbeitnehmer keinen **Entschädigungsanspruch** in Geld (aA BAG 16.5.1957 – 2 AZR 35/55, AP AZO § 12 Nr. 1). Entgegen der Auffassung des BAG können die Grundsätze zur Urlaubsabgeltung auf diese Fallgestaltung nicht übertragen werden. Während des Erholungsurlaubes wird der Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung von seinen Arbeitspflichten freigestellt. Für die Dauer der Ruhezeit nach § 5 existiert jedoch kein Arbeitsentgeltanspruch. Kann die Ruhezeit nicht mehr in natura gewährt werden, besteht deshalb auch keine Veranlassung, dem Arbeitnehmer hierfür einen Ersatzanspruch in Geld zu gewähren.

5. Verkürzung auf bis zu 10 Stunden (Abs. 2)

19 **a) Voraussetzungen.** Abs. 2 ermöglicht für bestimmte Bereiche eine Verkürzung der Ruhezeit auf **bis zu 10 Stunden**. Die Spannweite der Kürzungsmöglichkeit beträgt demnach 1 bis 60 Minuten (Anzinger/Koberski § 5 Rn. 29; Schliemann ArbZG § 5 Rn. 23). Die Ruhezeit kann, muss aber nicht stets um bis zu 60 Minuten verkürzt werden (Greiner/Greiner ArbZG § 5 Rn. 42).

20 Eine Verkürzung der Ruhezeit ist nur zulässig, wenn hierfür eine andere Ruhezeit um eine Stunde auf **mindestens 12 Stunden** verlängert wird. Die