

## **Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 02.03.2023 (Rs. C-477/21) zu täglicher und wöchentlicher (Mindest-)Ruhezeit**

Der EuGH hat für den Fall eines Lokführers, der bei einer ungarischen Eisenbahngesellschaft beschäftigt ist, klargestellt, dass die tägliche Ruhezeit das eine ist und zusätzlich hierzu noch die wöchentliche Ruhezeit zu gewähren ist. Dies gilt auch dann, wenn die tägliche Ruhezeit der zwingend zu gewährenden wöchentlichen Ruhezeit unmittelbar voraus geht. In der Konsequenz muss also die tägliche Ruhezeit beispielsweise auch vor Urlaub oder etwa vor vereinbartem Freizeitausgleich gewährt werden. Die wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden ist häufig auch durch Tarifverträge verbessert und lag im Falle des ungarischen Lokführers bei 42 Stunden.

Der EuGH hat in der o. g. Entscheidung klargestellt, dass die wöchentliche, im Zusammenhang zu gewährende Mindestruhezeit nichts mit der täglichen Ruhezeit zu tun hat, sodass diese also vor dem Antritt beispielsweise der wöchentlichen Mindestruhezeit noch hinzuzusetzen ist. Die tägliche Ruhezeit von in der Regel zumindest 11 Stunden dient der Erholung von den Strapazen des jeweiligen Arbeitstages. Die wöchentliche Mindestruhezeit von mindestens 24 Stunden (nach europarechtlichen Bestimmungen) dient der Erholung von den sonstigen Belastungen, welche eine Arbeitswoche mit sich bringt.

Für die Praxis bedeutet dies, dass aufgrund der wöchentlichen Mindestruhezeit von 24 Stunden und der täglichen Mindestruhezeit von 11 Stunden jedem Arbeitnehmer zumindest einmal in der Woche 35 Stunden zusammenhängende Gesamtruhezeit gewährt werden müssen. Ist die wöchentliche Mindestruhezeit länger, verlängert sich logischerweise dann auch die Gesamtruhezeit. In der Praxis bedeutet dies, dass Betriebsräte darauf zu achten haben, dass der 24-stündigen Sonntagsruhe eine in der Regel 11-stündige tägliche Ruhezeit vorauszugehen hat. Dies gilt selbstverständlich auch, wenn am Sonntag gearbeitet wird und innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleichstag gewährt wird. Auch dann müssen die täglichen Ruhezeiten zum Ausgleichstag noch hinzugerechnet werden.

Praktisch bedeutsam ist die Entscheidung auch wenn Überstunden abgebaut werden, also Arbeitszeitkonten beispielsweise tageweise zurückgefahren werden, dass entsprechend auch im Vorfeld die Ruhezeiten beachtet werden. Das gilt gleichermaßen vor Antritt des Urlaubs.