

Inhaltsübersicht

1. Grundsatz
2. Sonderregeln
 - 2.1 Fahrpersonal
 - 2.2 Gaststätten und ähnliche Einrichtungen
 - 2.3 Jugendliche
 - 2.4 Krankenhäuser und ähnliche Einrichtungen
 - 2.5 Landwirtschaft
 - 2.6 Mütter
 - 2.7 Rundfunk
 - 2.8 Sonn- und Feiertage
 - 2.9 Tarifverträge
 - 2.10 Tierhaltung
3. Ordnungswidrigkeiten
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Bereitschaftsdienst zu Hause
 - 4.2 Betriebsrat
 - 4.3 Busfahrer
 - 4.4 Feiertage
 - 4.5 Flugdienstzeit
 - 4.6 Freizeitausgleich
 - 4.7 Gebetspause
 - 4.8 Lkw-Fahrer
 - 4.9 Sonntagsarbeit
 - 4.10 Straßenbahnfahrer - 1
 - 4.11 Straßenbahnfahrer - 2
 - 4.12 Zeitliche Lage
 - 4.13 Zweck: Gesundheitsschutz (u.a.)
 - 4.14 24 Stunden (Griechenland)

Information

1. Grundsatz

Arbeitnehmer müssen nach dem Ende ihrer Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit von mindestens elf Stunden** bis zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit haben (§ 5 Abs. 1 ArbZG).

Beispiel:

ReNo-Gehilfin Roswitha Sartorius hilft ihrem Chef mit, den Quartalsabschluss zu machen. So sitzt sie am Donnerstag bis um 23:00 Uhr am PC in der Kanzlei von Rechtsanwalt Erhard G. Wonnen. Dann ist Schluss. Abschluss geschafft. Erhard fragt Roswitha, ob sie am Morgen bereits um 07:00 Uhr kommen könne, weil noch einige Briefe zu schreiben seien. Roswitha beruft sich auf "Fünfeins" ArbZG. Zwischen dem Arbeitszeitende am Donnerstag und dem Arbeitsbeginn am Freitag müssen elf Stunden Ruhezeit liegen. Roswitha braucht nicht bereits um sieben wieder in der Kanzlei zu sein.

Ruhezeit ist im Prinzip nichts anderes als die **Freizeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen** oder Arbeitsschichten. Sie gehört nicht zur Arbeitszeit. Folglich löst sie auch **keine Vergütungsansprüche** aus. Der Arbeitgeber ist dagegen in die Pflicht genommen, den Arbeitseinsatz seiner Mitarbeiter so zu gestalten, dass die Ruhezeiten eingehalten werden. Ein Arbeitnehmer kann nicht wirksam auf sie verzichten. Sie dient der **Erholung**. Deswegen muss sie auch ununterbrochen gewährt werden. Eine Stückelung, d.h. eine **Verteilung** auf mehrere von Arbeitseinsätzen unterbrochene Abschnitte, ist **unzulässig**. Das führt zu dem Ergebnis, dass mit der Unterbrechung die Pflicht aus § 5 Abs. 1 ArbZG erneut zu laufen beginnt. Dem Arbeitnehmer ist im Anschluss an die **Unterbrechung** seiner Ruhezeit eine neue 11-stündige Auszeit zu gewähren.

2. Sonderregeln

Die 11-stündige Ruhezeit aus § 5 Abs. 1 ArbZG stellt den **Regelfall** dar. Es gibt allerdings Fälle, in denen eine **Lockerung** oder gar eine **Verschärfung** der gesetzlichen Vorgabe eintritt. In alphabetischer Reihenfolge:

2.1 Fahrpersonal

Hier ist zu beachten: Soweit **EG-Vorschriften** für Kraftfahrer oder Beifahrer geringere Mindestruhezeiten zulassen, gelten abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG natürlich die EG-Bestimmungen (s. VO 3820/85/EWG und 3821/85/EWG). Zudem finden die **Fahrpersonalverordnung** und das **Fahrpersonalgesetz** (FPersV bzw. FPersG) sowie das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) Anwendung.

2.2 Gaststätten und ähnliche Einrichtungen

In der Gastronomie und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung kann die Ruhezeit um **eine Stunde verkürzt** werden, wenn sichergestellt wird, dass jede Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder binnen vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Abs. 2 ArbZG).

2.3 Jugendliche

Klare Formulierung in § 13 JArbSchG: "Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von **mindestens 12 Stunden** beschäftigt werden." Wegen der besonderen Bestimmungen zur Samstags-, Sonn- und Feiertagsruhe wird auf die §§ 16 ff. JArbSchG verwiesen.

2.4 Krankenhäuser und ähnliche Einrichtungen

Die Dauer der Ruhezeit kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen um bis zu **eine Stunde verkürzt** werden, wenn jede Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder binnen vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Abs. 2 ArbZG). Zudem können Kürzungen der Ruhezeit durch **Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft**, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, auch zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 5 Abs. 3 ArbZG).

2.5 Landwirtschaft

Hier gelten die gleichen Sonderregeln wie in der Gastronomie, § 5 Abs. 2 ArbZG.

2.6 Mütter

Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungsgewerbe, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter,

abweichend von § 8 Abs. 1 MuSchG , an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von **mindestens 24 Stunden** im Anschluss an eine Nachruhe gewährt wird (§ 8 Abs. 4 MuSchG).

2.7 Rundfunk

Wie in der Gastronomie und der Landwirtschaft dürfen auch hier die täglichen Ruhezeiten um bis zu **eine Stunde verkürzt** werden, wenn der Ausgleich - s. § 5 Abs. 2 ArbZG - innerhalb eines Monats- oder 4-Wochen-Zeitraums gewährleistet ist.

2.8 Sonn- und Feiertage

Werden Arbeitnehmer an einem **Sonntag** beschäftigt, müssen sie einen **Ersatzruhetag** haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von **zwei Wochen** zu gewähren ist, § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG . Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden **Feiertag** beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von **acht Wochen** zu gewähren ist, § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG . Der Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 3 ArbZG ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 ArbZG zu gewähren, wenn keine technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründe entgegenstehen (§ 11 Abs. 4 ArbZG). Betriebe, für die das **LadSchlG** gilt, müssen zudem § 17 LadSchlG beachten. Der Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 3 ArbZG kann übrigens auch **auf einen turnusmäßig freien Tag** oder an einem arbeitsfreien Samstag gewährt werden. Es gibt keinen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung (BAG, 12.12.2001 - 5 AZR 294/00 - hier: Beschäftigung an Wochenfeiertagen). Der Ersatzruhetag kann sowohl **im Vorfeld** der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung gewährt werden als auch **nach dem Arbeitseinsatz**. Mehr zur Sonntagsarbeit im gleichnamigen Stichwort .

2.9 Tarifverträge

Die staatlichen Vorgaben setzen nur die **Mindeststandards**. Tarifverträge können diese Mindestbedingungen noch **verschärfen**. Soweit gesetzlich zulässig ist aber auch an eine **Lockerung** der gesetzlichen Regelung zu denken. In § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG heißt es beispielsweise:

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird. Weitere Ausnahmen sieht § 7 Abs. 2 ArbZG für Fälle vor, in denen ein entsprechender **Zeitausgleich** gewährt wird. § 7 Abs. 2a ArbZG ermöglicht eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst** anfällt. Zudem erlaubt es § 7 Abs. 3 ArbZG , dass **nicht tarifgebundene Arbeitgeber** und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach § 7 Abs. 1 u. 2 TVG die abweichenden Regelungen per Betriebsvereinbarung oder Individualarbeitsvertrag übernehmen können.

2.10 Tierhaltung

S. oben Gastronomie, Landwirtschaft und Rundfunk (§ 5 Abs. 2 ArbZG).

3. Ordnungswidrigkeiten

Sowohl das Arbeitszeit- als auch das Ladenschlussgesetz enthalten Ordnungswidrigkeitstatbestände, die die Einhaltung der Ruhezeit sichern. So steht beispielsweise in § 22 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG , dass der Arbeitgeber ordnungswidrig handelt, der vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 5 Abs. 1 ArbZG die Mindestruhezeit nicht gewährt oder entgegen § 5 Abs. 2 ArbZG die Verkürzung der Ruhezeit durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit nicht oder nicht rechtzeitig ausgleicht. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße bis zu 15.000 EUR** geahndet werden, § 22 Abs. 2 ArbZG .

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle finden Sie einige der wichtigsten **Entscheidungen** der letzten Jahre zum Thema Arbeitszeit - Ruhezeiten **in alphabetischer Reihenfolge** nach **Stichwörtern** geordnet:

4.1 Bereitschaftsdienst zu Hause

"1. Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten im Hinblick auf bestimmte Kategorien von **bei öffentlichen Feuerwehrdiensten** beschäftigten Feuerwehrleuten nicht von allen Verpflichtungen aus der Richtlinie, einschließlich deren Art. 2, in dem insbesondere die Begriffe '**Arbeitszeit**' und '**Ruhezeit**' definiert sind, abweichen dürfen. 2. Art. 15 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er es den Mitgliedstaaten nicht gestattet, eine **weniger restriktive Definition** des Begriffs 'Arbeitszeit' beizubehalten oder einzuführen als die in Art. 2 der Richtlinie."

"3. Art. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, das **Arbeitsentgelt für Bereitschaftszeiten** zu Hause wie die im Ausgangsverfahren fraglichen in Abhängigkeit davon festzulegen, ob diese Zeiten zuvor als 'Arbeitszeit' oder als '**Ruhezeit**' eingestuft wurden. 4. Art. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem **Ruf des Arbeitgebers** zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als 'Arbeitszeit' anzusehen ist" (EuGH, 21.02.2018 - C-518/15 - Leitsätze - Belgien).

4.2 Betriebsrat

"Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer **außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit** stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung . Bei der Beurteilung, ob und wann einem Betriebsratsmitglied die **Fortsetzung der Arbeit** wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit bevorstehenden Betriebsratssitzung **unzumutbar** ist, ist die in § 5 Abs. 1 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung zu berücksichtigen. Deshalb ist ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht zu einem Zeitpunkt einzustellen, der eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag ermöglicht, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist" (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 224/15 - Leitsatz).

4.3 Busfahrer

Nach den einschlägigen Arbeitsschutzregelungen wird unter **Lenkzeitunterbrechung** ein Zeitraum verstanden, "*in dem der Fahrzeugführer keine Fahrtätigkeit verrichtet und auch kein anderen Arbeiten auszuführen hat*". Insoweit verschiebt sich **bei verkehrsbedingter verspäteter Ankunft** eines Busses an der Haltestelle, die für die Lenkzeitunterbrechung eingeplant ist, die in die Arbeitszeit eingerechnete Lenkzeitunterbrechung um die **Dauer der Verspätung**. Eine Fahrtätigkeit während einer Verspätung ist das genaue Gegenteil einer Lenkzeitunterbrechung im arbeitsschutzrechtlichen Sinn (BAG, 19.11.2009 - 6 AZR 374/08).

4.4 Feiertage

In einem Tarifvertrag können nach Maßgabe des § 12 ArbZG von den Bestimmungen in § 11 ArbZG abweichende Regelungen getroffen werden. So dürfen die Tarifpartner beispielsweise vereinbaren, dass für auf Werktage fallende Feiertage kein **Ersatzruhetag** gewährt wird (§ 12 Nr. 2 ArbZG). Soll nach dem Tarifvertrag ohnehin **ein Tag je Kalenderwoche dienstfrei** sein, haben die Tarifvertragsparteien damit ausgeschlossen, dass für Kalenderwochen, in die ein Wochenfeiertag fällt, zwei dienstfreie Tage zu gewähren sind (BAG, 22.09.2005 - 6 AZR 579/04).

4.5 Flugdienstzeit

Die Zeit, in der ein **Besatzungsmitglied eines Luftfahrzeugs** nach einer **Übernachtung** vom Hotel zum Flughafen befördert wird, ist nicht als Flugdienstzeit i.S.d. § 3 Abs. 1 Nr. 5 i.V. § 4 Abs. 2 2. DV LuftBO

anzurechnen. Das gilt selbst dann, wenn das Besatzungsmitglied von einem anderen als dem Ankunftsflughafen wieder abfliegt. Der **Transfer vom Flughafen** zum Hotel ist Ruhezeit i.S. § 6 2. DV LuftBO (BAG, 21.01.2003 - 9 AZR 600/01).

4.6 Freizeitausgleich

*"Der Freizeitausgleich nach § 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA kann auch **in die gesetzliche Ruhezeit** gelegt werden. § 5 ArbZG schreibt dem Krankenhaus nicht vor, durch welche arbeitsvertragliche Gestaltung es sicherstellt, dass der Arzt **nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit** mindestens während der folgenden gesetzlichen Ruhezeit nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Erfolgt der Freizeitausgleich in der gesetzlichen Ruhezeit, wird also bezahlte Freizeit **unter Anrechnung auf die Sollarbeitszeit** gewährt, ist der nach § 12 Abs. 2 und Abs. 3 TV-Ärzte/VKA bei Ableistung von Bereitschaftsdiensten entstehende Entgeltanspruch abgegolten"* (BAG, 22.07.2010 - 6 AZR 78/09).

4.7 Gebetspause

Arbeitsunterbrechungen werden nicht nur aufgrund des ArbZG vorgenommen. Bei **muslimischen Arbeitnehmern** kann es zum Beispiel passieren, dass sie während der Arbeit eine Gebetspause einlegen. Als **Ausübung von Glauben** fallen religiös motivierte Arbeitsunterbrechungen selbstverständlich in den Schutzbereich des Grundgesetzes, Art. 4 Abs. 1 u. 2 GG . **Grundrechte** finden allerdings ihre Grenzen an den Grundrechten Anderer. Deswegen braucht der Arbeitgeber keine Störungen des durch Art. 2 Abs. 1 , 12 Abs. 1 und 14 Abs. 1 GG geschützten Betriebsablaufs durch Gebetspausen hinzunehmen (LAG Hamm, 18.01.2002 - 5 Sa 1782/01 - mit dem Hinweis, dass sich der Arbeitnehmer mit Abschluss des Arbeitsvertrages dem **Direktionsrecht** des Arbeitgebers unterworfen hat).

4.8 Lkw-Fahrer

"1. Art. 8 Abs. 6 und 8 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter **Sozialvorschriften im Straßenverkehr** und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates ist dahin auszulegen, dass ein Fahrer **die regelmäßigen wöchentlichen Ruhezeiten** im Sinne von Art. 8 Abs. 6 dieser Verordnung **nicht in seinem Fahrzeug** verbringen darf. 2. Die Prüfung der zweiten Frage hat nichts ergeben, was die Gültigkeit der Verordnung Nr. 561/2006 im Hinblick auf den in Art. 49 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerten Grundsatz der Gesetzmäßigkeit im Strafrecht beeinträchtigen könnte" (EuGH, 20.12.2017 - C-158/16 - Leitsätze - Belgien).

4.9 Sonntagsarbeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist an Sonntagen nur eingeschränkt zulässig. Wer Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, muss dafür sorgen, dass sie in dem folgenden Zwei-Wochen-Zeitraum einen **Ersatzruhetag** haben (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Geht das nicht, weil der Arbeitnehmer von Montag bis Samstag **in einem anderen Arbeitsverhältnis** arbeitet, kann das ein Grund für eine personenbedingte Kündigung sein (BAG, 24.02.2005 - 2 AZR 211/04 ; hier: **Zeitungszusteller**).

4.10 Straßenbahnfahrer - 1

Bei **Fahrpersonal** ist nicht nur nationales Recht, sondern auch EG-Recht anzuwenden. So gelten zurzeit - 01/2009 - unter anderem die VO 561/2006/EG , das FPersG und die FPersV. Der für die **Berliner Verkehrsbetriebe** maßgebliche Tarifvertrag gestattet es, die nach dem ArbZG oder FPersG zu gewährende Pause durch **Lenkzeitunterbrechung** abzugelten, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen Lenkzeit betrifft (BAG, 18.11.2008 - 9 AZR 737/07).

4.11 Straßenbahnfahrer - 2

§ 1 FPersV sieht für "*Fahrer*" bestimmter Fahrzeuge vor, dass sie Lenkzeiten, **Fahrtunterbrechungen** und Ruhezeiten einzuhalten haben. Im **Personennahverkehr** sind hier in erster Linie die Fahrer von Kraftomnibussen gemeint. Fahrer von Straßenbahnen im Linienverkehr mit einer **Linienstrecke bis zu 50 Kilometern** haben nicht die in Art. 6 und 7 VO Nr. 561/2006/EG vorgeschriebenen Lenkzeiten und

Fahrtunterbrechungen einzuhalten. Sie sind keine Fahrer i.S.v. § 1 Abs. 1 Nr. 2 FPersV (BAG, 18.11.2008 - 9 AZR 938/07).

4.12 Zeitliche Lage

"Art. 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte **Aspekte der Arbeitszeitgestaltung** in der durch die Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 geänderten Fassung und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass sie nicht verlangen, dass die **kontinuierliche wöchentliche Mindestruhezeit** von 24 Stunden, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, spätestens an dem Tag gewährt wird, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt, sondern nur, dass sie **innerhalb jedes Siebentageszeitraums** gewährt wird." (EuGH, 09.11.2017 - C-306/16 - Leitsatz - Portugal).

4.13 Zweck: Gesundheitsschutz (u.a.)

Das ArbZG erfüllt keinen Selbstzweck. Das Arbeitszeitrecht dient u.a. dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer **bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit**. Zudem will es ihre Sicherheit fördern. Für den Gesundheitsschutz besonders bedeutend ist die Gewährung von Ruhezeiten, wie § 5 Abs 1 ArbZG sie vorgibt. Die ArbZG-Schranken sind nicht willkürlich festgelegt, sondern beruhen auf dem arbeitsmedizinischen **Erfahrungswissen** über die Arbeitnehmern zumutbaren Belastungen. Es soll ein **ausgewogenes Verhältnis** zwischen Arbeit und Freizeit bestehen (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 224/15 - mit dem Hinweis, dass Arbeitnehmern ohne Unterbrechung durch Arbeit ausreichend Zeit "zur Erholung, Entspannung und Schlaf zur Verfügung stehen" muss).

4.14 24 Stunden (Griechenland)

Nach griechischem Arbeitszeitrecht dürfen **Ärzte** dort 24 Stunden oder länger in Folge arbeiten. Der EU-Mitgliedsstaat Griechenland hat weder die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt noch sieht sein Arbeitszeitrecht eine **tägliche Mindestruhezeit** oder eine Ausgleichsruhezeit vor. Nach der EU-Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht über 48 Stunden hinausgehen, hat jeder Arbeitnehmer in einem 24-Stunden-Zeitraum Anspruch auf eine **Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden** und muss für jeden 7-Tage-Zeitraum eine kontinuierliche 24-stündige Mindestruhezeit haben. Indem "sie vorsehen, dass die Ruhezeit von 24 Stunden, die Ärzten nach jeder aktiven Bereitschaft zu gewähren ist, bis um eine Woche nach dem Tag des Bereitschaftsdienstes verschoben werden kann, stehen die griechischen Rechtsvorschriften nicht in Einklang mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung" (EuGH, 23.12.2015 - C-180/14 - Pressemitteilung - Griechenland).