Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
GIOVANNI PITRUZZELLA
vom 13. Oktober 2022[1]

Rechtssache C-477/21

IH
gegen
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(Vorabentscheidungsersuchen des Miskolci Törvényszék [Gerichtshof Miskolc, Ungarn])

„Vorabentscheidungsersuchen – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten – Tägliche und wöchentliche Ruhezeit – Berechnungsmethode und Modalitäten der Gewährung“

1. Um die volle Wirksamkeit des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu gewährleisten, legt das Unionsrecht tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten fest. Ist es erforderlich, dass die Mitgliedstaaten die Verpflichtung des Arbeitgebers vorsehen, stets auch die tägliche Ruhezeit im Sinne von Art. 3 der Richtlinie zu gewähren, oder reicht es aus, dass im Sinne von Art. 5 die wöchentliche Ruhezeit gewährleistet wird, wenn diese der Summe der in der Richtlinie für die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit vorgesehenen Stunden entspricht oder diese übersteigt? Ist der Mitgliedstaat, wenn die nationalen Rechtsvorschriften oder der anwendbare Tarifvertrag eine „wöchentliche Ruhezeit“ vorsehen, die die in der Richtlinie vorgesehene Mindestruhezeit übersteigt, dennoch verpflichtet, die tägliche Ruhezeit zu gewährleisten? Ist die tägliche Ruhezeit auch dann zu gewähren, wenn für den Arbeitnehmer während der folgenden 24 Stunden keine Arbeitszeit vorgesehen ist? Muss die tägliche Ruhezeit notwendig der wöchentlichen Ruhezeit vorausgehen?

2. In den vorliegenden Schlussanträgen werde ich darlegen, weshalb ich der Ansicht bin, dass sich aus dem Unionsrecht für die Mitgliedstaaten die Verpflichtung ergibt, den Arbeitnehmern die tägliche Ruhezeit als autonomes und von der wöchentlichen Ruhezeit unabhängiges Recht zu gewähren, auch wenn eine (wöchentliche) „Ruhezeit“ gewährt wird, die über den in der Richtlinie festgelegten Mindeststandards liegt.

[1] Originalsprache: Italienisch.

I. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

3. Die Erwägungsgründe 4 und 5 der Richtlinie 2003/88 [2] lauten:

„(4) Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.

(5) Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit' muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der Gemeinschaft müssen Mindestruhezeiten – je Tag, Woche und Jahr – sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. In diesem Zusammenhang muss auch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt werden".

4. Art. 3 („Tägliche Ruhezeit") der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird".

5. Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit") der Richtlinie sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden".

6. Art. 15 („Günstigere Vorschriften") der Richtlinie 2003/88 lautet:

„Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt".

[2] Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

B. Ungarisches Recht

7. § 104 Abs. 1 des Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Gesetz Nr. I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch) (*Magyar Közlöny* 2012/2, im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) sieht vor:

„Zwischen dem Ende eines Arbeitstags und dem Beginn des folgenden Arbeitstags ist eine Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren (im Folgenden: tägliche Ruhezeit)".

8. § 105 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs lautet:

„Pro Woche werden zwei Ruhetage gewährt (wöchentliche Ruhetage). Die wöchentlichen Ruhetage können auch variabel verteilt werden".

9. § 106 Abs. 1 und 3 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

(1) Anstelle der wöchentlichen Ruhetage kann dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 Stunden pro Woche gewährt werden.

…

(3) Ist eine variable Arbeitszeitverteilung vorgesehen, kann dem Arbeitnehmer anstelle der in Abs. 1 vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit und vorbehaltlich der entsprechenden Anwendung von Abs. 2 eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 40 Stunden einschließlich eines Kalendertags gewährt werden. Dem Arbeitnehmer ist eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 Stunden unter Zugrundelegung des Arbeitszeitplanungsrahmens oder des Abrechnungszeitraums zu gewähren".

10. § 68/A Abs. 4 des Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Gesetz Nr. CLXXXIII von 2005 über den Eisenbahnverkehr) (*Magyar Közlöny* 2005/172) bestimmt:

„Abweichend von den Abs. 1 bis 3 gilt § 68/B Abs. 1 … auch für Schienenfahrzeugführer, die nicht als mobiles Eisenbahnpersonal, das Dienstleistungen im Rahmen der grenzüberschreitenden Interoperabilität erbringt, gelten".

11. § 68/B Abs. 1 dieses Gesetzes sieht vor:

„Bei mobilem Eisenbahnpersonal, das Dienstleistungen im Rahmen der grenzüberschreitenden Interoperabilität erbringt, muss die tägliche Ruhezeit am Wohnsitz pro 24-Stunden-Zeitraum mindestens zwölf zusammenhängende Stunden betragen".

12. Nach § 46 Abs. 1 des Tarifvertrags zwischen MÁV-START und den Gewerkschaften (im Folgenden: Tarifvertrag) ist den Lokführern eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden (tägliche Ruhezeit am Wohnsitz), gerechnet ab der Ankunft an der Wohnadresse bis zum Aufbruch von dort zur Arbeit (Wegezeit) zu gewähren.

13. Nach § 47 Abs. 1 des Tarifvertrags verfügen die Lokführer über zwei wöchentliche Ruhetage, die so gewährt werden, dass zwischen zwei Dienstzeiten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 48 Stunden liegt.

14. § 47 Abs. 4 des Tarifvertrags sieht vor, dass den Lokführern nach § 106 des Arbeitsgesetzbuchs anstelle der in Abs. 1 vorgesehenen Ruhetage eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 42 Stunden pro Woche gewährt werden kann. In diesem Fall muss dem Arbeitnehmer unter Zugrundelegung des Arbeitszeitplanungsrahmens eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 Stunden gewährt werden.

II. Sachverhalt, Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

15. IH (im Folgenden: Arbeitnehmer) ist bei MÁV-START (im Folgenden: Arbeitgeber) als Lokführer beschäftigt und arbeitet ausschließlich in Ungarn am Betriebsstandort von MÁV-START in Miskolc.

16. Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist durch das Gesetz und durch den zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften geschlossenen Tarifvertrag geregelt. Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nach einer monatlichen Arbeitszeitplanung beschäftigt, die keine spezifischen wöchentlichen Ruhetage festlegt, sondern für alle Lokführer eine wöchentliche Ruhezeit nach Maßgabe eines wöchentlichen Bezugszeitraums festlegt.

17. Gemäß dem Tarifvertrag gewährte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwischen zwei Schichten eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden, die er an seiner Wohnadresse verbringen konnte, zuzüglich der sogenannten Standardwegezeit bzw. der Zeit, die erforderlich ist, um zur Arbeit oder von der Arbeit zu seiner Wohnadresse zu gelangen. Was die wöchentliche Ruhezeit angeht, hat der Arbeitgeber, wenn er dem Arbeitnehmer in einer bestimmten Woche keine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 48 Stunden gewährleisten konnte, gleichwohl eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 42 Stunden dergestalt gewährleistet, dass dem Arbeitnehmer bei der Planung seiner Arbeitszeit eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 Stunden eingeräumt wurde.

18. Aus der Akte geht hervor, dass der Arbeitnehmer vor oder nach der wöchentlichen Ruhezeit oder dem Urlaub keine tägliche Ruhezeit und keine Standardwegezeit in Anspruch nehmen konnte. Der Arbeitgeber gewährte dem Arbeitnehmer nämlich keine tägliche Ruhezeit, wenn er ihm die wöchentliche Ruhezeit oder Urlaub gewährte, d. h. weder zu Beginn noch am Ende dieser Zeiten.

19. Der Arbeitnehmer erhob gegen den Arbeitgeber Klage beim vorlegenden Gericht, dem Miskolci Törvényszék (Gerichtshof Miskolc, Ungarn, im Folgenden: vorlegendes Gericht), auf Zahlung der angeblich nicht gezahlten Differenzbeträge, was sein Gehalt angeht. Die Klage des Arbeitnehmers beruht auf der Annahme, dass ihm unmittelbar vor oder nach seinen wöchentlichen Ruhe- oder Urlaubszeiten eine tägliche Ruhezeit zustehe.

20. Der Arbeitgeber macht dagegen geltend, dass die Gewährung einer täglichen Ruhezeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitsperioden innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums erfolgen müsse.

21. Das vorlegende Gericht verweist zunächst auf das Urteil Nr. 12 des Alkotmánybíróság (Ungarisches Verfassungsgericht) vom 22. Juni 2020, in dem dieses Gericht die Auffassung vertreten habe, dass die Auslegung der Kúria (Oberster Gerichtshof, Ungarn), wonach die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit so gewährt werden könnten, dass sie in einem Zeitraum zusammenfielen, nicht mit Art. XVII Abs. 4 des Magyarország Alaptörvénye (Grundgesetz

Ungarns) vereinbar sei, das das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit gewährleiste, da diese Rechte, die unterschiedlichen Zwecken dienten, als autonom anzusehen seien. Das vorlegende Gericht ist jedoch der Ansicht, dass die Auslegung des Verfassungsgerichts, die einen Fall betreffe, in dem es um Angehörige von Gesundheitsberufen gegangen sei, nicht auf den vorliegenden Fall anwendbar sei, in dem es um Lokführer gehe.

22. Sodann weist das vorlegende Gericht ferner darauf hin, dass der im vorliegenden Fall anwendbare Tarifvertrag zugunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften der Richtlinie und des Arbeitsgesetzbuchs über die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit abweiche. Die tägliche Ruhezeit werde nämlich auf zwölf Stunden festgesetzt, die der Arbeitnehmer darüber hinaus aufgrund standardisierter Wegezeiten vollständig an seiner Wohnadresse verbringen könne.

23. Zur wöchentlichen Ruhezeit führt das vorlegende Gericht aus, dass sich die ungarische Übersetzung der Richtlinie 2003/88 leicht von der deutschen, der englischen und der französischen Fassung der Richtlinie unterscheide, insbesondere insofern, als die ungarische Fassung den Begriff „wöchentliche Ruhezeit“ im Sinne von Art. 5 dieser Richtlinie so definiere, dass jeder Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum über eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 24 Stunden und zusätzlich („továbbá“) über die in Art. 3 der Richtlinie vorgesehene tägliche Ruhezeit von elf Stunden verfügen müsse. Die deutsche, die englische und die französische Fassung verwendeten die Wörter „zuzüglich“, „plus“ und „s’ajoutent“ statt „und zusätzlich“.

24. Das vorlegende Gericht fragt sich daher, wie der Begriff „wöchentliche Ruhezeit“ zu verstehen ist bzw. ob nach der ununterbrochenen Mindestruhezeit von 24 Stunden noch die tägliche Ruhezeit (von elf Stunden) gewährt werden muss oder ob der Zeitraum von 24 Stunden und der von elf Stunden zu addieren sind und, auf dieser Grundlage, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf eine wöchentliche Mindestruhezeit von 35 zusammenhängenden Stunden hat. Außerdem fragt sich das vorlegende Gericht, ob die tägliche Ruhezeit zwischen dem Ende der fraglichen Tagesarbeit und dem Beginn der Arbeit am folgenden Tag (oder am selben Tag zwischen dem Ende einer Arbeitsperiode und dem Beginn der folgenden Arbeitsperiode) bzw. allgemein zwischen dem Ende eines Arbeitstags und dem Beginn des folgenden Arbeitstags gewährt werden muss, auch wenn dieser mehrere Tage später beginnt.

25. Unter diesen Umständen hat das Miskolci Törvényszék (Gerichtshof Miskolc) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 5 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass die tägliche Ruhezeit im Sinne von Art. 3 dieser Richtlinie Teil der wöchentlichen Ruhezeit ist?

2. Oder ist Art. 5 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen, dass er – im Einklang mit dem Ziel der Richtlinie – nur die wöchentliche Mindestruhezeit festlegt, d. h., dass die wöchentliche Ruhezeit mindestens 35 zusammenhängende Stunden betragen muss, sofern keine objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Bedingungen vorliegen, die dies ausschließen?

3. Ist Art. 5 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen, dass auch dann, wenn das Recht des Mitgliedstaats und der anwendbare Tarifvertrag die Gewährung einer 42-stündigen zusammenhängenden wöchentlichen Mindestruhezeit vorsehen, eine durch das betreffende mitgliedstaatliche Recht und durch den anwendbaren

Tarifvertrag garantierte tägliche Ruhezeit von 12 Stunden nach der der wöchentlichen Ruhezeit vorangehenden Arbeitsleistung des Arbeitstages obligatorisch zu gewähren ist, sofern keine objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Bedingungen vorliegen, die dies ausschließen?

4. Ist Art. 3 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer auch dann das Recht auf eine innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden zu gewährende Mindestruhezeit hat, wenn ihm während des folgenden 24-Stunden-Zeitraums – unabhängig von den Gründen – keine Arbeitsleistung zugewiesen wird?

5. Falls die Frage 4 bejaht wird: Sind die Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen, dass die tägliche Ruhezeit vor der wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden muss?

III. Rechtliche Würdigung

A. Vorbemerkungen

26. Die Vorabentscheidungsfragen des vorlegenden Gerichts bieten einen Anlass, um das Thema des Verhältnisses zwischen dem Recht auf tägliche Ruhezeit und dem Recht auf wöchentliche Ruhezeit, wie sie den Arbeitnehmern in der Richtlinie 2003/88 zuerkannt werden, zu vertiefen. Das vorlegende Gericht fragt den Gerichtshof insbesondere, ob im Sinne der Richtlinie 2003/88 die tägliche Ruhezeit als bereits vom Begriff der wöchentlichen Ruhezeit umfasst angesehen werden kann oder ob sie vielmehr dahin auszulegen ist, dass neben der wöchentlichen Ruhezeit (von mindestens 24 Stunden) noch die tägliche Ruhezeit (von mindestens elf Stunden) zu gewähren ist.

27. Vorab ist meines Erachtens darauf hinzuweisen, dass zur Beantwortung dieser Fragen zwei verschiedene Auslegungsansätze verwendet werden könnten.

28. Zum einen ließe sich die Auffassung vertreten, dass das Ziel der Richtlinie darin bestehe, dem Arbeitnehmer innerhalb der Zeitspanne einer Woche eine Gesamtruhezeit zu garantieren, die geeignet sei, seine Sicherheit und seine Gesundheit zu schützen, und zwar unabhängig vom gesonderten Vorsehen einer täglichen Ruhezeit. Es müsste daher sichergestellt werden, dass dem Arbeitnehmer innerhalb einer Arbeitswoche eine Mindestruhezeit von 35 Stunden (24 Stunden wöchentliche und elf Stunden tägliche Ruhezeit) ohne formale Unterscheidung zwischen wöchentlicher und täglicher Ruhezeit gewährt werde. Dies ist die Auffassung, die der Arbeitgeber [3] und im Wesentlichen auch die ungarische Regierung [4] vertritt.

29. Zum anderen könnte die Ansicht vertreten werden, dass dem Arbeitnehmer eine Mindestruhezeit gewährt werden müsse, die der Summe zweier unterschiedlicher Zeiträume entspreche und auf zwei verschiedenen Rechtsinstituten beruhe, denen voneinander

[3] Erklärungen der Beklagten des Ausgangsverfahrens, Rn. 23.

[4] Erklärungen der ungarischen Regierung, Rn. 13. Ich weise darauf hin, dass zu einem Thema von erheblicher systematischer Bedeutung wie dem Verhältnis zwischen dem Anspruch des Arbeitnehmers auf tägliche und auf wöchentliche Ruhezeit kein Mitgliedstaat, mit Ausnahme der ungarischen Regierung, in der vorliegenden Rechtssache Erklärungen abgegeben hat. Daraus lässt sich meines Erachtens ableiten, dass die Rechtsvorschriften der anderen Mitgliedstaaten weitgehend mit der Richtlinie 2003/88 in ihrer bisherigen Auslegung durch den Gerichtshof im Einklang stehen.

unabhängige und autonome Ansprüche entsprächen: die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit. Dies gelte unabhängig von der Summe der sich aus den beiden Ruhearten ergebenden Stunden, und es stehe den Staaten und den Parteien des Tarifvertrags frei, auch eine höhere Stundenzahl als die durch die Richtlinie gewährleistete Mindeststundenzahl festzulegen.

30. Die Entscheidung für den einen oder den anderen Ansatz hat mittels einer Auslegung der entsprechenden Bestimmungen zu erfolgen, nicht nur auf der Grundlage ihres Wortlauts, sondern auch ihres Zusammenhangs und der Ziele, die mit der Regelung, zu der sie gehören, verfolgt werden [5]. Ich werde diese Gesichtspunkte in den Nummern prüfen, in denen es um die Prüfung der Vorlagefragen geht.

31. Die ersten drei Vorlagefragen können meines Erachtens zusammen geprüft werden, weil sie dieselbe Rechtsfrage betreffen, nämlich, ob die tägliche Ruhezeit zu der wöchentlichen Ruhezeit hinzukommt oder in dieser enthalten ist. Mit seiner vierten Vorlagefrage möchte das vorlegende Gericht hingegen vom Gerichtshof wissen, ob Art. 3 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) dahin auszulegen ist, dass der Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf die in einem Zeitraum von 24 Stunden zu gewährende Mindestruhezeit hat, wenn er aus irgendeinem Grund in den folgenden 24 Stunden nicht arbeiten muss. Die fünfte Frage ist, auch wenn sie logisch mit der vierten zusammenhängt, von dieser unabhängig: Das vorlegende Gericht möchte vom Gerichtshof wissen, ob die Art. 3 und 5 der Richtlinie in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass die tägliche Ruhezeit vor der wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden muss. Was die letzte Vorlagefrage angeht, habe ich Zweifel an ihrer Zulässigkeit: Das vorlegende Gericht hat ihre Sachdienlichkeit für das Ausgangsverfahren meines Erachtens nämlich nicht hinreichend begründet.

32. Zur Beantwortung dieser Vorlagefragen halte ich es für sachdienlich, zunächst die Tragweite der Richtlinie 2003/88 im Rahmen des Sozialrechts der Union im Licht der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs zu klären und dann auf der Grundlage dieser Prüfung zu bestimmen, ob das Unionsrecht und insbesondere die Richtlinie, die den Mitgliedstaaten große Spielräume gewährt, dem Arbeitgeber die Gewährung einer täglichen Ruhezeit vorschreibt, die autonom und unabhängig von der wöchentlichen Ruhezeit sein muss, oder ob das Vorsehen einer „wöchentlichen Ruhezeit“, die die Mindestanforderungen der Richtlinie übersteigt (35 Stunden als Summe der elf Stunden täglicher Ruhezeit und der 24 Stunden wöchentlicher Ruhezeit), als mit dem Unionsrecht vereinbar angesehen werden kann.

B. Richtlinie 2003/88: Ziele und Spielräume der Mitgliedstaaten

33. Durch die Richtlinie 2003/88 sollen „Mindestvorschriften festgelegt werden …, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern“, wobei „[d]iese Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung auf der Ebene der Europäischen Union bezweckt, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die

[5] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 2. März 2017, J. D. (C-4/16, EU:C:2017:153, Rn. 23 und 25), sowie vom 11. Mai 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Gewährung von – u. a. täglichen und wöchentlichen – Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen zu gewährleisten sowie eine Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen“ [6].

34. Diese Richtlinie soll im Wesentlichen den Arbeitnehmer schützen, der bekanntlich die schwächere Partei innerhalb des Vertragsverhältnisses mit dem Arbeitgeber ist [7]. Ihre Bestimmungen setzen nämlich Art. 31 der Charta der Grundrechte um, der, nachdem er in Abs. 1 anerkennt, dass „[j]ede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer … das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen [hat]“, in Abs. 2 bestimmt, dass „[j]ede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer … das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub [hat]“.

35. Die enge Verbindung zwischen den Bestimmungen der Richtlinie und denen der Charta wurde in jüngerer Zeit durch ein Urteil der Großen Kammer des Gerichtshofs bestätigt, in dem gerade bekräftigt wurde, dass das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten eine Regel des Sozialrechts der Union ist, die besondere Bedeutung hat, und dass die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88, insbesondere ihre Art. 3, 5 und 6, dieses Grundrecht konkretisieren und daher in dessen Licht auszulegen sind [8].

36. Wie sowohl Art. 3 als auch Art. 5 – die keinerlei Verweisung auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten enthalten – bestätigen, sind die Begriffe „tägliche Ruhezeit“ und „wöchentliche Ruhezeit“ autonome Begriffe des Unionsrechts und müssen daher unabhängig von den in den Rechtsvorschriften der verschiedenen Mitgliedstaaten festgelegten Besonderheiten auf Unionsebene einheitlich ausgelegt werden [9]. Ich werde in dem Abschnitt, in dem es um die Prüfung der ersten drei Vorlagefragen geht, auf diesen Punkt zurückkommen.

37. Aus der Notwendigkeit, die Bestimmungen der Richtlinie im Licht ihres Schutzzwecks auszulegen, ergeben sich erhebliche Konsequenzen sowohl hinsichtlich der Unveräußerlichkeit der darin anerkannten Rechte durch den Arbeitnehmer als auch hinsichtlich der Beschränkung des Spielraums der Mitgliedstaaten bei der Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie.

38. Erstens sind beide Rechte, das auf tägliche und das auf wöchentliche Ruhezeit, aufgrund ihrer engen Verbindung mit Primär- und Grundrechten als für die Arbeitnehmer unveräußerlich anzusehen, da sie dem Schutz des Rechts auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

6 Vgl. Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung); vgl. in diesem Sinne außerdem u. a. Urteile vom 9. November 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, Rn. 45), vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 23), vom 26. Juni 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 37), und vom 20. November 2018, Sindicatul Familia Constanța u. a. (C-147/17, EU:C:2018:926, Rn. 39).

7 Vgl. Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 44 und 45 und die dort angeführte Rechtsprechung): „[D]er Arbeitnehmer [ist] als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen …, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann“; ferner wird festgestellt, dass „ein Arbeitnehmer aufgrund dieser schwächeren Position davon abgeschreckt werden kann, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können“.

8 Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 30 und 31).

9 Vgl. Urteil vom 9. November 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung.

dienen [10]. Folglich muss der nationale Gesetzgeber und letztlich der Arbeitgeber diese Rechte anerkennen und gewährleisten; eine Abweichung ist nur in den in der Richtlinie ausdrücklich vorgesehenen Fällen möglich.

39. Zweitens – und gerade dies ist hier besonders relevant – geht aus der Richtlinie 2003/88 selbst, insbesondere aus ihrem 15. Erwägungsgrund hervor, dass sie den Mitgliedstaaten eine gewisse Flexibilität bei der Umsetzung ihrer Bestimmungen einräumt. Wie sich ausdrücklich aus dem genannten Erwägungsgrund ergibt und wie der Gerichtshof festgestellt hat, obliegt den Mitgliedstaaten jedoch eine genau bestimmte und nicht an Bedingungen gebundene Erfolgspflicht in Bezug auf die Anwendung der Regelungen der Richtlinie 2003/88 [11]. Sie müssen allgemeine oder besondere Regelungen erlassen, die geeignet sind, die Erfüllung dieser Verpflichtung zu gewährleisten, und im Wesentlichen dafür sorgen, dass die einzelnen in der Richtlinie vorgesehenen Mindestvorschriften in Bezug auf die Begrenzung der Arbeitszeit beachtet werden [12].

40. Im systematischen Rahmen der Richtlinie trägt die Zuerkennung von täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sowie einer Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wesentlich zur Gewährleistung der praktischen Wirksamkeit der in der Richtlinie verankerten Rechte bei, die, wie der Gerichtshof festgestellt hat [13], von den Mitgliedstaaten in vollem Umfang zu gewährleisten sind [14].

C. Vorlagefragen

1. Die erste, die zweite und die dritte Vorlagefrage

41. Wie bereits ausgeführt, werde ich die ersten drei Vorlagefragen zusammen prüfen, weil sie dieselbe Rechtsfrage betreffen. Die ersten beiden Fragen überschneiden sich teilweise, während die dritte logisch von den ersten beiden abhängt.

42. Mit seinen ersten beiden Fragen möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 5 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen ist, dass die in Art. 3 dieser Richtlinie vorgesehene tägliche Ruhezeit Teil der wöchentlichen Ruhezeit ist oder ob vielmehr Art. 5 nur die wöchentliche Mindestruhezeit festlegt, die mindestens 35 zusammenhängende Stunden betragen muss. Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 5 der Richtlinie in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen ist, dass, wenn die nationalen Rechtsvorschriften und der anwendbare Tarifvertrag die Gewährung einer wöchentlichen Mindestruhezeit von 42 zusammenhängenden Stunden vorsehen, nach einer am Arbeitstag vor der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit auch die durch die nationalen Rechtsvorschriften und den Tarifvertrag gewährleistete tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden zu gewähren ist.

[10] Daraus lässt sich schließen, dass die genannten Rechte nicht zum Kern der Rechte rein vertraglicher Natur, auf die der Arbeitnehmer gegen zusätzliche Vergütung oder andere Vorteile verzichten kann, sondern zu den Grundrechten gehören, die durch Primärrechtsquellen mit Verfassungsrang oder diesen gleichgestellte Quellen anerkannt sind und nicht ausschließlich das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern die „Person des Arbeitnehmers“ betreffen.

[11] Vgl. Urteil vom 11. April 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, Rn. 33).

[12] Für die vorliegenden Schlussanträge habe ich die Art. 3, 4, 5 und 6 der Richtlinie berücksichtigt: „Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit …“.

[13] Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 42).

[14] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich (C-484/04, EU:C:2006:526, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

43. Das vorlegende Gericht wirft diese Fragen auf, da im ungarischen Arbeitsgesetzbuch zwar in zwei verschiedenen Vorschriften die Rechtsinstitute der täglichen und der wöchentlichen Ruhezeit niedergelegt sind, im Artikel über die „wöchentliche Ruhezeit“ (grundsätzlich 48 Stunden, im Fall von variablen Arbeitszeiten jedoch mindestens 40 Stunden, aus denen nach dem Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften 42 Stunden werden) jedoch keine Bezugnahme auf die tägliche Ruhezeit oder ihre Dauer zu finden ist.

44. Für die Ansicht, dass das Recht auf tägliche Ruhezeit nicht im Recht auf wöchentliche Ruhezeit aufgehen kann, sprechen mehrere Argumente, die sich im Wesentlichen auf die Kriterien der grammatikalischen und systematischen Auslegung sowie auf die Natur der täglichen und der wöchentlichen Ruhezeit als autonome Begriffe des Unionsrechts zurückführen lassen.

45. Nach ständiger Rechtsprechung [15] sind bei der Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Zusammenhang und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden.

46. Was zunächst den Wortlaut angeht, sieht Art. 5 der Richtlinie 2003/88 vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Arbeitnehmer „pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden *zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3* gewährt wird“ [16]. Dieser Artikel regelt jedoch nicht, wann diese Mindestruhezeit zu gewähren ist, und lässt den Mitgliedstaaten somit insofern einen Spielraum. Diese Auslegung wird durch die verschiedenen Sprachfassungen – die deutsche, die englische und die portugiesische – gestützt, die vorsehen, dass die kontinuierliche Mindestruhezeit „pro“ Siebentageszeitraum gewährt wird. Die übrigen Sprachfassungen dieses Artikels ähneln der französischen Sprachfassung, nach der die wöchentliche Ruhezeit „während“ jedes Siebentageszeitraums gewährt wird [17].

47. Diese Auffassung wird auch durch eine systematische Analyse der übrigen Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 gestützt und scheint im Einklang mit den oben genannten Zielen der Richtlinie zu stehen. Insbesondere geht aus den Erwägungsgründen 1, 4, 7 und 8 sowie aus Art. 1 der Richtlinie hervor, dass das Ziel dieser Richtlinie die Festlegung von Mindestvorschriften für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch Angleichung der nationalen Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung ist. Dies verdeutlicht die Tragweite und die Bedeutung der Richtlinie innerhalb des Systems des Sozialrechts der Union. Es wäre daher widersprüchlich, davon auszugehen, dass das Recht auf tägliche Ruhezeit im Recht auf wöchentliche Ruhezeit aufgeht, da dies dem Zweck des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zuwiderliefe. Dies wird auch durch Art. 15 der Richtlinie 2003/88 bestätigt, wonach die Mitgliedstaaten berechtigt sind, *für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften* anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von *für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren* Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten.

[15] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Mai 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[16] Hervorhebung nur hier.

[17] Vgl. Urteil vom 9. November 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, Rn. 40 und 41).

48. Zur Beantwortung der Fragen des vorlegenden Gerichts ist die Richtlinie 2003/88 daher „unter Beachtung der Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten auszulegen“ [18].

49. Daher sind, wie auch vom Arbeitnehmer [19] und von der Kommission [20] geltend gemacht und wie sich aus der Prüfung der entsprechenden Vorschriften auf der Grundlage der vorstehend genannten Auslegungskriterien ergibt, die Begriffe „tägliche Ruhezeit“ und „wöchentliche Ruhezeit“ autonome Begriffe des Unionsrechts, die somit anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie 2003/88 zu bestimmen sind. Die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Ruhezeit dienen nämlich unterschiedlichen Zielen und stellen folglich autonome Rechte dar.

50. Ziel der täglichen Ruhezeit ist es, es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, sich in einem Zeitraum von 24 Stunden für einige – zumindest elf – Stunden zu erholen. Insbesondere hat der Gerichtshof bereits festgestellt, dass die Ruhestunden zusammenhängen und sich unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen [21].

51. Dagegen soll die wöchentliche Ruhezeit es dem Arbeitnehmer ermöglichen, sich innerhalb eines Bezugszeitraums von sieben Tagen – für mindestens 24 Stunden – auszuruhen, wobei der Begriff „Bezugszeitraum“ als die Frist zu verstehen ist, innerhalb der eine Mindestruhezeit gewährt werden muss [22].

52. Nach der wie oben dargelegt erfolgten wörtlichen und systematischen Auslegung und damit die volle Wirksamkeit der Rechte, die den Arbeitnehmern durch die Richtlinie 2003/88 verliehen werden, in Anwendung der in den vorstehenden Nummern genannten Grundsätze gewährleistet ist, ergibt sich meiner Ansicht nach aus dieser Richtlinie für die Mitgliedstaaten die Verpflichtung, die Einhaltung der einzelnen Mindestanforderungen der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten [23].

53. Die tägliche Ruhezeit kann daher entgegen dem Vorbringen des Arbeitgebers [24] weder in die wöchentliche Ruhezeit einbezogen noch auf die wöchentliche Ruhezeit angerechnet werden.

54. Der Arbeitgeber vertritt nämlich die Auffassung, dass die tägliche Ruhezeit in Anbetracht ihres Zwecks, nämlich, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, zwischen zwei Arbeitsperioden wieder zu Kräften zu kommen, nur gewährt werden kann, wenn innerhalb von 24 Stunden nach dem Ende einer bestimmten Arbeitsperiode eine neue Arbeitsperiode vorgesehen ist.

55. Zur Stützung seines Vorbringens beruft sich der Arbeitgeber [25] auf die „Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88“ [26] und trägt vor, dass sich daraus ergebe, dass Art. 5 der Richtlinie dahin auszulegen sei, dass er nur eine ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden für einen Siebentageszeitraum verlange, ohne Unterscheidung zwischen

[18] Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 33).

[19] Erklärungen des Klägers des Ausgangsverfahrens, S. 3, vierter Absatz.

[20] Erklärungen der Kommission, Rn. 46.

[21] Urteil vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 95).

[22] Vgl. Urteil vom 9. November 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, Rn. 42).

[23] Vgl. Urteil vom 11. April 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, Rn. 33).

[24] Erklärungen der Beklagten des Ausgangsverfahrens, Rn. 23.

[25] Erklärungen der Beklagten des Ausgangsverfahrens, Rn. 30 bis 32.

[26] Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2017, C 165, S. 1).

wöchentlicher und täglicher Ruhezeit; Letztere sei daher von diesem Bezugszeitraum umfasst. Folglich stehe die ungarische Regelung, die eine wöchentliche Ruhezeit von 48 Stunden ohne jede Bezugnahme auf die tägliche Ruhezeit vorsehe, im Einklang mit der Richtlinie.

56. Folgte man dieser Auffassung, die auf einer falschen Auslegung des Inhalts der angeführten Dokumente beruht, liefe dies meines Erachtens auf eine Missachtung des Art. 5 der Richtlinie hinaus, wonach die tägliche Ruhezeit zur wöchentlichen Ruhezeit *hinzukommt*. Ich bin nämlich der Ansicht, dass die Kommission in den genannten Dokumenten lediglich eine mathematische Berechnung (Summe der täglichen Mindestruhezeit von elf Stunden und der wöchentlichen Ruhezeit von 24 Stunden) vorgenommen hat, aus der keineswegs abgeleitet werden kann, dass der Anspruch auf die tägliche Ruhezeit nicht gewährt werden müsste, wenn die wöchentliche Ruhezeit günstiger sei als die in der Richtlinie angegebene.

57. Insoweit erinnere ich daran, dass die Vorschriften der Richtlinie Mindest- und nicht Höchststandards vorsehen. Art. 15 der Richtlinie ermächtigt die Mitgliedstaaten nämlich, für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten.

58. Die Mitgliedstaaten können längere Ruhezeiten vorsehen, *sofern die Mindestanforderungen der Richtlinie eingehalten werden*. Somit können die Mitgliedstaaten in der Praxis tägliche Ruhezeiten von mehr als elf zusammenhängenden Stunden sowie wöchentliche Ruhezeiten von mehr als 24 Stunden pro Siebentageszeitraum vorsehen; dies bedeutet jedoch nicht, dass die Versagung des Anspruchs auf die tägliche Ruhezeit rechtmäßig wäre, wenn die wöchentliche Ruhezeit günstiger als die Unionsregelung ist.

59. Im vorliegenden Fall wird es jedoch Sache des nationalen Gerichts sein, die Vereinbarkeit der ungarischen Rechtsvorschriften mit dem Unionsrecht zu beurteilen, da, wie die Kommission [27] vorträgt, etwaige von den Mitgliedstaaten vorgesehene zusätzliche Rechte nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie und damit nicht unter das Unionsrecht fallen; sie fallen unter die Ausübung staatlicher Befugnisse [28] und damit in die Zuständigkeit der nationalen Gerichte.

2. Vierte Vorlagefrage

60. Mit der vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 3 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen ist, dass ein Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf die für jeden 24-Stunden-Zeitraum zu gewährende tägliche Mindestruhezeit hat, wenn er aus irgendeinem Grund während des folgenden 24-Stunden-Zeitraums nicht arbeiten muss.

61. Die Frage des vorlegenden Gerichts geht darauf zurück, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer üblicherweise die tägliche Ruhezeit nicht gewährte, wenn keine darauf folgende neue Arbeitsperiode vorgesehen war. Der Arbeitgeber begründet dies damit, dass der eigentliche Zweck der täglichen Ruhezeit gerade darin bestehe, im Zeitraum von zwei Arbeitsperioden wieder zu Kräften zu kommen; wenn in den folgenden Stunden keine Arbeitsperiode vorgesehen sei, bestehe somit kein Grund für die Gewährung der täglichen Ruhezeit.

[27] Erklärungen der Kommission, Rn. 51.

[28] Vgl. Urteil vom 19. November 2019, TSN und AKT (C-609/17 und C-610/17, EU:C:2019:981, Rn. 34 und 35).

62. Der Gerichtshof hat insoweit bereits festgestellt, dass „[u]m einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, … somit grundsätzlich vorgesehen werden [muss], *dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird*[29]. Um sich tatsächlich ausruhen zu können, muss der Arbeitnehmer sich nämlich *für eine bestimmte Anzahl von Stunden, die nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen, aus seiner Arbeitsumgebung zurückziehen können*, um sich zu entspannen und sich von der mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen“[30]. Relevant ist für die Gewährung einer Ruheperiode somit, ob dieser eine Arbeitsperiode vorausgegangen ist; die Tätigkeit, die nach dieser Ruheperiode ausgeübt wird, ist völlig irrelevant.

63. Unter diesen Umständen bin ich mit der Kommission[31] und dem Arbeitnehmer[32] der Ansicht, dass, um eine mit der Richtlinie 2003/88 und der Charta vereinbare Auslegung in dem fraglichen Punkt sicherzustellen, davon ausgegangen werden muss, dass dem Arbeitnehmer jedenfalls innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums eine tägliche Ruhezeit gewährt werden muss, selbst wenn er während der folgenden 24 Stunden nicht arbeiten muss.

3. Fünfte Vorlagefrage

64. Mit der fünften Frage, zu der ich bereits ausgeführt habe, dass ich an der Zulässigkeit zweifele, möchte das vorlegende Gericht vom Gerichtshof wissen, ob die Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass die tägliche Ruhezeit vor der wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden muss.

65. Zur Beantwortung dieser Frage muss ich zunächst darauf hinweisen, dass die Analyse des Wortlauts dieser Bestimmungen nicht entscheidend ist. Weder Art. 3 noch Art. 5 der Richtlinie enthält nämlich sachdienliche Hinweise, da sie über die Verpflichtung hinaus, eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum und eine kontinuierliche wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden pro Siebentageszeitraum zu gewährleisten, keine weiteren Voraussetzungen für deren Wahrnehmung vorschreiben.

66. Auch wenn der Wortlaut dieser Bestimmungen keine Hilfe bietet, lassen sich doch in der Richtlinie 2003/88 einige nützliche Hinweise für die Beantwortung der Frage des vorlegenden Gerichts finden. Ich verweise insbesondere auf die 15. Begründungserwägung der Richtlinie, die den Mitgliedstaaten bei der Anwendung der Bestimmungen einen großen Spielraum lässt, sofern die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Die den Mitgliedstaaten durch die Richtlinie eingeräumte Autonomie hat den Gerichtshof dazu veranlasst, im Urteil Maio Marquez da Rosa[33] festzustellen, dass die wöchentliche Ruhezeit jederzeit in jedem Siebentageszeitraum gewährt werden kann.

67. Mangels spezifischer Angaben in der Richtlinie lassen sich diese Erwägungen auch auf die tägliche Ruhezeit übertragen, so dass die Mitgliedstaaten, wenn die Beachtung der täglichen Mindestruhezeit gewährleistet ist, hinsichtlich der Festlegung der konkreten Modalitäten frei sind.

29 Hervorhebung nur hier.

30 Urteil vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 95).

31 Erklärungen der Kommission, Rn. 56 bis 59.

32 Erklärungen des Klägers des Ausgangsverfahrens, S. 5 und 6.

33 Vgl. Urteil vom 9. November 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, Rn. 44).

68. Daher stimme ich der Kommission [34] darin zu, dass die tägliche Ruhezeit zu Beginn, in der Mitte oder sogar am Ende eines bestimmten 24-Stunden-Zeitraums und gleichermaßen vor wie auch nach der wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden kann.

69. Da es sich um zwei verschiedene autonome Rechtsinstitute handelt, die unterschiedlichen Zwecken dienen, gibt es im Wesentlichen weder grundsätzliche noch funktionelle Gründe für eine Beschränkung der Autonomie der Mitgliedstaaten in diesem Punkt, da diese ausschließlich an die Beachtung der Mindeststandards und der Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer gebunden sind, die der gesamten Richtlinie zugrunde liegen.

70. Im Ergebnis sprechen der Zweck der Richtlinie 2003/88 und ihre Ziele des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer, ihre Stellung im Sozialrecht der Union und der Grundrechtscharakter der Ruhezeit in ihren beiden Bestandteilen, der täglichen und der wöchentlichen Ruhezeit, für die Rechtmäßigkeit einer staatlichen Regelung, die eine „wöchentliche Ruhezeit“ mit längeren Ruhezeiten als den in der Richtlinie vorgesehenen vorsieht. Voraussetzung ist hierbei jedoch, dass die nationalen Rechtsvorschriften die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit als autonome und gesonderte Rechte vorsehen und dass die im Unionsrecht vorgesehenen Mindeststandards hinsichtlich der Ruhezeiten eingehalten werden.

4. Zu den Folgen für das vorlegende Gericht

71. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs beruht das in Art. 267 AEUV errichtete System der Zusammenarbeit auf einer klaren Aufgabentrennung zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof. Die Ermittlung des Sachverhalts und die Auslegung des nationalen Rechts obliegt den Gerichten der Mitgliedstaaten.

72. Dagegen ist der Gerichtshof dafür zuständig, dem nationalen Gericht alle Kriterien für die Auslegung des Unionsrechts und auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen die Hinweise zu geben, die dem nationalen Gericht eine Entscheidung ermöglichen [35].

73. Wie bereits ausgeführt, fragt sich das vorlegende Gericht, ob der Begriff „wöchentliche Ruhezeit“ dahin auszulegen ist, dass nach der kontinuierlichen Mindestruhezeit von 24 Stunden noch die tägliche Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden muss, oder dahin, dass der Zeitraum von 24 Stunden und der von elf Stunden zu addieren sind und dass der Arbeitnehmer auf dieser Grundlage Anspruch auf eine wöchentliche Mindestruhezeit von 35 Stunden hat. Insoweit weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass das ungarische Recht in Art. 106 des Arbeitsgesetzbuchs den Begriff „wöchentliche Ruhezeit“, die auf 48 Stunden – länger als die in der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Mindestruhezeit von 24 Stunden – festgesetzt sei, eingeführt habe und in keiner Weise auf die tägliche Ruhezeit und deren Dauer Bezug nehme.

[34] Erklärungen der Kommission, Rn. 60 bis 64.

[35] Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 28. Januar 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, Rn. 30 bis 32 und die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. aus jüngerer Zeit z. B. Urteil vom 3. Oktober 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, Rn. 48 und 49 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

74. Es ist nicht Aufgabe des Gerichtshofs, sich zum nationalen Recht zu äußern: Nach ständiger Rechtsprechung ist der Gerichtshof nämlich nur befugt, sich auf der Grundlage des ihm vom nationalen Gericht unterbreiteten Sachverhalts zur Auslegung oder zur Gültigkeit einer Unionsvorschrift zu äußern, und die Auslegung des nationalen Rechts ist ausschließlich Sache des vorlegenden Gerichts [36].

75. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs die nationalen Gerichte das nationale Recht so weit wie möglich im Licht des Unionsrechts auszulegen haben [37].

76. Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt von den nationalen Behörden, unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles zu tun, was in ihrer Macht steht, um die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem vom Unionsrecht verfolgten Ziel im Einklang steht.

77. Dieser Grundsatz unterliegt jedoch bestimmten Schranken. Insbesondere findet die Pflicht des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des nationalen Rechts den Inhalt des Unionsrechts heranzuziehen, ihre Schranken in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und darf nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen.

78. Wie oben bereits ausgeführt, kann der Gerichtshof außerdem nicht die Beurteilung des nationalen Gerichts, ob das nationale Recht unionsrechtskonform ausgelegt werden kann, durch seine eigene ersetzen.

79. Auf der Grundlage dieser Grundsätze obliegt dem nationalen Gericht die Prüfung, ob den Arbeitnehmern in Ungarn eine wöchentliche Ruhezeit gewährt wird, die die Mindestvorschriften der Richtlinie 2003/88 einhält. Ist dies der Fall, kann das Gericht feststellen, dass die nationalen Rechtsvorschriften und/oder der anwendbare Tarifvertrag mit dem Unionsrecht im Einklang stehen, wenn zwar eine einzige „wöchentliche Ruhezeit“ vorgesehen ist, die länger ist, als die in der Richtlinie vorgesehenen 35 Stunden (elf Stunden tägliche Ruhezeit und 24 Stunden wöchentliche Ruhezeit), jedoch das Recht auf tägliche Ruhezeit als autonomes und von der wöchentlichen Ruhezeit unabhängiges Rechtsinstitut beachtet und in einem Maße gewährleistet wird, das dem in der Richtlinie vorgesehenen Mindestmaß von elf Stunden entspricht oder dieses übersteigt.

80. Auf der Grundlage der Akte beschränke ich mich auf die Bemerkung, dass das Recht auf tägliche Ruhezeit und das Recht auf wöchentliche Ruhezeit im ungarischem Recht (§§ 104, 105 und 106 des Arbeitsgesetzbuchs) offenbar jeweils autonom sind und dass das nationale Recht zusammen mit dem anwendbaren Tarifvertrag dem Arbeitnehmer des Ausgangsverfahrens im Vergleich zu den vom europäischen Gesetzgeber festgelegten Mindeststandards eine bessere Behandlung gewährleisten.

[36] Vgl. insbesondere Urteil vom 10. Juni 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[37] Vgl. Urteile vom 19. April 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 32), vom 14. Oktober 2020, KG (Aufeinanderfolgende Überlassungen im Rahmen von Leiharbeit) (C-681/18, EU:C:2020:823, Rn. 66), und vom 19. September 2019, Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, Rn. 60 und die dort angeführte Rechtsprechung).

IV. Ergebnis

81. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefragen des Miskolci Törvényszék (Gerichtshof Miskolc, Ungarn) wie folgt zu beantworten:

Die Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta sind dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder einem Tarifvertrag nicht entgegenstehen, die den Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit gewähren, die über das in der Richtlinie vorgesehene Mindestmaß hinausgeht. Auch wenn im nationalen Recht wöchentliche Ruhezeiten vorgesehen sind, die günstiger sind als die in der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen, entbindet dies den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, die tägliche Ruhezeit zumindest in dem in der Richtlinie vorgesehenen Mindestmaß zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit ist nämlich ein autonomes Recht, das nicht in den Begriff der wöchentlichen Ruhezeit einbezogen werden kann.

Art. 3 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta ist dahin auszulegen, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf die tägliche Mindestruhezeit hat, die in einem 24-Stunden-Zeitraum zu gewähren ist, und zwar unabhängig von der für die folgenden 24 Stunden vorgesehenen Arbeitstätigkeit.

Die Mitgliedstaaten sind hinsichtlich der Festlegung des Zeitpunkts der Gewährung der täglichen Ruhezeit frei; dieser kann zu Beginn, in der Mitte oder auch am Ende eines bestimmten 24-Stunden-Zeitraums vorgesehen und gleichermaßen vor wie auch nach der wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden, sofern der Grundsatz des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewahrt ist.