

Vorläufige Fassung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

9. November 2017(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 5 – Wöchentliche Ruhezeit – Nationale Vorschrift, die wenigstens einen Ruhetag pro Siebentageszeitraum vorsieht – Zeiträume von mehr als sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen“

In der Rechtssache C-306/16

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal da Relação do Porto (Berufungsgericht Porto, Portugal) mit Entscheidung vom 23. Mai 2016, beim Gerichtshof eingegangen am 30. Mai 2016, in dem Verfahren

António Fernando Maio Marques da Rosa

gegen

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, des Richters A. Rosas, der Richterinnen C. Toader und A. Prechal (Berichterstatlerin) sowie des Richters E. Jarašiūnas,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: M. Ferreira, Hauptverwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 5. April 2017,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Maio Marques da Rosa, vertreten durch J. Carvalho, advogado,
- von Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, vertreten durch C. Santos Silva und N. Guedes Vaz, advogados,
- der portugiesischen Regierung, vertreten durch L. Inez Fernandes, M. Figueiredo und L. C. Oliveira als Bevollmächtigte,
- der ungarischen Regierung, vertreten durch A. Pálffy, M. Z. Fehér und G. Koós als Bevollmächtigte,
- der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigte,
- der finnischen Regierung, vertreten durch H. Leppo als Bevollmächtigte,
- der schwedischen Regierung, vertreten durch A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren und F. Bergius als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek, G. Braga da Cruz und P. Costa de Oliveira

als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 21. Juni 2017

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 1993, L 307, S. 18) in der durch die Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 (ABl. 2000, L 195, S. 41) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 93/104), Art. 5 der 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) und Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).

2 Das Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Antonio Fernando Maio Marques da Rosa und der Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (im Folgenden: Varzim Sol) wegen eines dem Kläger des Ausgangsverfahrens in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer zu gewährenden wöchentlichen Pflichtruhetags pro Siebentageszeitraum.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 93/104

3 Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit“) der Richtlinie 93/104 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.

...“

4 Die Richtlinie 93/104 wurde aufgehoben und ersetzt durch die Richtlinie 2003/88, die am 2. August 2004 in Kraft getreten ist.

Richtlinie 2003/88

5 Der 15. Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 lautet:

„In Anbetracht der Fragen, die sich aufgrund der Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen stellen können, ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen dieser Richtlinie vorzusehen, wobei jedoch die Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu beachten sind.“

6 Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) dieser Richtlinie sieht vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

1. **Arbeitszeit:** jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

2. **Ruhezeit:** jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;

...

5. Schichtarbeit: jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;
6. Schichtarbeiter: jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer;
- ...
9. ausreichende Ruhezeiten: [D]ie Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen.“
- 7 Art. 3 („Tägliche Ruhezeit“) der Richtlinie lautet:
- „Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.“
- 8 Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit“) der Richtlinie bestimmt:
- „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.“
- 9 Art. 6 („Wöchentliche Höchstarbeitszeit“) der Richtlinie 2003/88 sieht vor:
- „Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:
- ...
- b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.“
- 10 Art. 15 der Richtlinie 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.“
- 11 Art. 16 („Bezugszeiträume“) der Richtlinie bestimmt:
- „Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar
- a) für Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum bis zu 14 Tagen;
- b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten.
- ...“
- 12 Art. 17 der Richtlinie sieht vor:

„...“

(2) Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten, kann im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern gemäß den Absätzen 3, 4 und 5 abgewichen werden.

...

(4) Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3 und 5 zulässig:

a) wenn bei Schichtarbeit der Arbeitnehmer die Gruppe wechselt und zwischen dem Ende der Arbeit in einer Schichtgruppe und dem Beginn der Arbeit in der nächsten nicht in den Genuss der täglichen und/oder wöchentlichen Ruhezeit kommen kann;

...“

13 Art. 18 der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„Von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 kann abgewichen werden im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.

Mitgliedstaaten, in denen es keine rechtliche Regelung gibt, wonach über die in dieser Richtlinie geregelten Fragen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene Tarifverträge oder Vereinbarungen geschlossen werden können, oder Mitgliedstaaten, in denen es einen entsprechenden rechtlichen Rahmen gibt und innerhalb dessen Grenzen, können im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf geeigneter kollektiver Ebene zulassen.

Die Abweichungen gemäß den Unterabsätzen 1 und 2 sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

...“

14 Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:

„Es ist einem Mitgliedstaat freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

a) kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;

...“

Verfahrensordnung des Gerichtshofs

15 Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs bestimmt:

„Das Vorabentscheidungsersuchen muss außer den dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen enthalten:

...

- c) eine Darstellung der Gründe, aus denen das vorlegende Gericht Zweifel bezüglich der Auslegung oder der Gültigkeit bestimmter Vorschriften des Unionsrechts hat, und den Zusammenhang, den es zwischen diesen Vorschriften und dem auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Recht herstellt.“

Portugiesisches Recht

Arbeitsgesetzbuch 2003

- 16 Der mit dem Gesetz Nr. 99/2003 vom 27. August 2003 erlassene Código do Trabalho 2003 (Arbeitsgesetzbuch 2003), mit dem die Richtlinie 93/104 umgesetzt werden sollte, sah in Art. 205 Abs. 1 vor:

„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf wenigstens einen Ruhetag pro Woche.“

- 17 In Art. 207 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs 2003 heißt es:

„Zum vorgeschriebenen wöchentlichen Ruhetag tritt ein Zeitraum von elf Stunden als tägliche Mindestruhezeit gemäß Art. 176 hinzu.“

Arbeitsgesetzbuch 2009

- 18 Art. 221 („Organisation von Schichtarbeit“) des mit dem Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar 2009 zur Umsetzung der Richtlinie 2003/88 erlassenen Código do Trabalho 2009 (Arbeitsgesetzbuch 2009) bestimmt:

„...“

(5) Die Schichten in Einrichtungen, in denen durchgehend gearbeitet wird, sowie bei der Leistung von Diensten, die nicht unterbrochen werden können, d. h. in den in Art. 207 Abs. 2 Buchst. d und e genannten Fällen, sind so zu organisieren, dass die Arbeitnehmer jeder Schicht zumindest einen Ruhetag in jedem Siebentageszeitraum haben, unbeschadet der darüber hinausgehenden Ruhezeiten, auf die sie Anspruch haben.“

- 19 Art. 232 des Arbeitsgesetzbuchs 2009 bestimmt:

„(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf wenigstens einen Ruhetag pro Woche.

(2) Außer in spezialgesetzlich geregelten Fällen kann der Pflichtruhezeit ein anderer Tag als der Sonntag sein, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit

a) in einem Unternehmen oder Unternehmensbereich ausübt, das oder der von der Schließung oder der Aussetzung der Tätigkeit für einen ganzen Tag je Woche befreit ist oder in dem die Schließung oder die Aussetzung der Tätigkeit an einem anderen Tag als dem Sonntag verpflichtend ist;

...

(3) Kollektivvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen können eine zusätzliche, zusammenhängende oder nicht zusammenhängende, wöchentliche Ruhezeit in einzelnen oder allen Wochen des Jahres gewähren.“

Betriebsvereinbarungen

- 20 Klausel 36 Abs. 1 der im *Boletim do Trabalho e do Emprego* Nr. 22 von 2002 veröffentlichten Betriebsvereinbarung zwischen Varzim Sol und dem Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (Gewerkschaft der Beschäftigten im Bank-, Casino- und anderen Gewerben, Portugal) sieht vor:

„Alle von dieser Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer haben Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende wöchentliche Ruhetage, mit Ausnahme derjenigen, die beim Bingo arbeiten, für die die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung geltende Regelung fort gilt.

...“

- 21 In Klausel 36 Abs. 1 der im *Boletim do Trabalho e do Emprego* Nr. 29 von 2003 veröffentlichten

Betriebsvereinbarung zwischen Varzim Sol und der Gewerkschaft der Beschäftigten im Bank-, Casino- und anderen Gewerben mit Änderungen und konsolidiertem Text im *Boletim do Trabalho e do Emprego* Nr. 31 von 2007 heißt es:

„1. Alle von dieser Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer haben Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende wöchentliche Ruhetage.

...

5. In Abteilungen/Bereichen, die sich für Arbeitszeiten mit rotierenden Ruhezeiten entschieden haben oder entscheiden werden, müssen diese Ruhezeiten in regelmäßigen Abständen, wenigstens alle vier Wochen, auf einen Samstag und/oder Sonntag fallen; dies gilt nicht in Fällen, die einem dringenden Bedarf des Unternehmens entsprechen und/oder ordnungsgemäß begründet sind.

...“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 22 Der Kläger des Ausgangsverfahrens, Herr Maio Marques da Rosa, war von 1991 bis 2014 bei der Gesellschaft Varzim Sol beschäftigt, die Eigentümerin eines Casinos in Póvoa de Varzim (Portugal) ist. Das Casino ist mit Ausnahme des 24. Dezembers täglich geöffnet, und zwar von Sonntag bis Donnerstag von 15 Uhr bis drei Uhr morgens und an den anderen Tagen von 16 Uhr bis vier Uhr morgens.
- 23 Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich, dass die Arbeit des Klägers des Ausgangsverfahrens so organisiert war, dass Arbeits- und Ruhezeiten reihum wechselten und die Angestellten nacheinander dieselben Arbeitsplätze nach einem vorbestimmten Rhythmus besetzten. Das vorlegende Gericht führt aus, dass Herr Maio Marques da Rosa während der Jahre 2008 und 2009 manchmal an sieben aufeinanderfolgenden Tagen arbeitete. Es weist ferner darauf hin, dass die Mitarbeiter von Varzim Sol, die eine Tätigkeit in den Spielsalons ausübten, ab 1988 Anspruch auf zwei zusammenhängende wöchentliche Ruhetage hätten, und zwar auf den ersten nach dem Arbeitsgesetzbuch und auf den zusätzlichen zweiten aufgrund der Betriebsvereinbarungen zwischen der Gewerkschaft der Beschäftigten im Bank-, Casino- und anderen Gewerben und Varzim Sol.
- 24 Außerdem änderte Varzim Sol ab 2010 die Organisation der Arbeitszeiten, so dass die Beschäftigten an nicht mehr als sechs aufeinanderfolgenden Tagen arbeiteten.
- 25 Am 16. März 2014 endete der Arbeitsvertrag des Klägers des Ausgangsverfahrens infolge einer Massentlassung.
- 26 Mit seiner daraufhin erhobenen Klage beantragte er, Varzim Sol dazu zu verurteilen, Schadensersatz in Höhe von 18 602 Euro an ihn zu zahlen, weil die jeweils siebten Tage, an denen er gearbeitet habe, als Überstunden hätten vergütet werden müssen und ihm keine Ausgleichsruhezeit gewährt worden sei. Ferner forderte er die Zahlung von 7 679 Euro, weil ihm der zweite wöchentliche Ruhetag nicht immer rechtzeitig gewährt worden sei, sowie Zinsen auf diese Beträge.
- 27 Nach der Abweisung seiner Klage legte der Kläger des Ausgangsverfahrens beim Tribunal da Relação do Porto (Berufungsgericht Porto, Portugal) Berufung ein.
- 28 Der Kläger des Ausgangsverfahrens machte zur Begründung seiner Berufung geltend, die Art. 221 und 232 des portugiesischen Arbeitsgesetzbuchs 2009 müssten im Hinblick auf Art. 5 der Richtlinie 2003/88 und die Übereinkommen Nrn. 14 und 106 der Internationalen Arbeitsorganisation dahin ausgelegt werden, dass sie dazu verpflichteten, spätestens nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag zu gewähren.
- 29 Varzim Sol ist dagegen der Auffassung, weder das Unionsrecht noch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften schrieben eine Begrenzung der aufeinanderfolgenden Arbeitstage vor, solange dem Beschäftigten eine Ruhezeit pro Zeitraum von sieben Arbeitstagen gewährt werde. Art. 5 der Richtlinie 2003/88 verlange somit nicht, dass das Recht auf die wöchentliche Ruhezeit einem Arbeitnehmer nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, d. h. am siebten Tag, gewährt werde. Es sei auch in der Praxis unmöglich, den Arbeitnehmern jeden siebten und achten Tag Ruhetage zu gewähren.

- 30 Da es Zweifel an der Auslegung von Art. 5 der Richtlinien 93/104 und 2003/88 hatte, hat das Tribunal da Relação do Porto (Berufungsgericht Porto) das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Muss im Licht von Art. 5 der Richtlinien 93/104 und 2003/88 sowie von Art. 31 der Charta im Fall von Arbeitnehmern, die in reihum wechselnden Schichten mit entsprechenden freien Zeiträumen in Einrichtungen arbeiten, die an allen Wochentagen geöffnet sind, in denen jedoch nicht 24 Stunden am Tag durchgehend gearbeitet wird, der obligatorische Ruhetag, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, zwingend in jedem Siebentageszeitraum gewährt werden, d. h. zumindest am siebten Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen?
 2. Steht die Auslegung, dass es dem Arbeitgeber in Bezug auf diese Arbeitnehmer freisteht, die Tage auszuwählen, an denen er dem Arbeitnehmer in jeder Woche die Ruhezeiten gewährt, auf die dieser Anspruch hat, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet sein kann, ohne Vergütung von Überstunden bis zu zehn Tage in Folge zu arbeiten (z. B. vom Mittwoch einer Woche, in der er am Montag und Dienstag seine Ruhetage hatte, bis zum Freitag der darauf folgenden Woche, mit Ruhetagen am Samstag und Sonntag), mit diesen Richtlinien und Bestimmungen im Einklang?
 3. Steht eine Auslegung dahin gehend, dass die kontinuierliche Ruhezeit von 24 Stunden auf jeden Kalendertag eines bestimmten Zeitraums von sieben Kalendertagen fallen kann und dass die darauf folgende kontinuierliche Ruhezeit von 24 Stunden (zu denen die tägliche Ruhezeit von elf Stunden hinzukommt) ebenfalls auf jeden der Kalendertage des unmittelbar auf den vorangegangenen Siebentageszeitraum folgenden Zeitraums von sieben Kalendertagen fallen kann, mit diesen Richtlinien und Bestimmungen im Einklang?
 4. Steht die Auslegung, dass dem Arbeitnehmer anstelle einer kontinuierlichen Ruhezeit von 24 Stunden (zu denen die tägliche Ruhezeit von elf Stunden hinzukommt) in jedem Siebentageszeitraum zwei aufeinanderfolgende oder nicht aufeinanderfolgende kontinuierliche Ruhezeiten von 24 Stunden an beliebigen Tagen der vier Kalendertage eines bestimmten Bezugszeitraums von 14 Kalendertagen gewährt werden können, unter Berücksichtigung auch von Art. 16 Buchst. a der Richtlinie 2003/88 mit diesen Richtlinien und Bestimmungen im Einklang?

Zu den Vorlagefragen

Zu den Fragen 1 bis 3

- 31 Mit seinen ersten drei Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 31 der Charta, Art. 5 der Richtlinie 93/104 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass sie verlangen, dass die kontinuierliche 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.
- 32 Vorab ist festzustellen, dass auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens, der sich zwischen Januar 2004 und Januar 2010 zugetragen hat, teilweise die Bestimmungen der Richtlinie 93/104, die bis 1. August 2004 in Kraft gewesen ist, und teilweise die der Richtlinie 2003/88, die mit Wirkung ab dem 2. August 2004 die Bestimmungen der Richtlinie 93/104 kodifiziert hat, anwendbar sind. Da jedoch die für das Ausgangsverfahren maßgeblichen Bestimmungen dieser Richtlinien in ihrem Wortlaut im Wesentlichen übereinstimmen und die Antworten auf die Fragen des vorlegenden Gerichts wegen dieser Übereinstimmung unabhängig davon, welche Richtlinie anwendbar ist, die gleichen sind, ist zur Beantwortung dieser Fragen allein auf die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 abzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, Rn. 32).
- 33 Gemäß Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 „[treffen d]ie Mitgliedstaaten ... 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“.
- 34 Diese Richtlinie enthält auch Bestimmungen, die den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumen, von den

Vorschriften, die den Arbeitsrhythmus regeln, abzuweichen. Insoweit bestimmt Art. 17 Abs. 4 Buchst. a dieser Richtlinie, dass die Mitgliedstaaten von Art. 5 der Richtlinie bei Schichtarbeit abweichen dürfen, wenn der Arbeitnehmer die Gruppe wechselt und zwischen dem Ende der Arbeit in einer Schichtgruppe und dem Beginn der Arbeit in der nächsten nicht in den Genuss der wöchentlichen Ruhezeit kommen kann. Ferner sieht Art. 18 der Richtlinie vor, dass von Art. 5 im Wege von Tarifverträgen abgewichen werden kann. Art. 17 Abs. 2 und Art. 18 der Richtlinie 2003/88 verlangen jedoch Ausgleichsruhezeiten oder, in Ausnahmefällen, einen anderen angemessenen Schutz.

- 35 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt sich jedoch, wie die portugiesische Regierung und die Europäische Kommission in der mündlichen Verhandlung bestätigt haben, dass die Portugiesische Republik von der ihr durch Art. 17 Abs. 4 Buchst. a der Richtlinie 2003/88 eingeräumten Möglichkeit, von den Bestimmungen des Art. 5 der Richtlinie über die wöchentliche Ruhezeit bei Schichtarbeit abzuweichen, keinen Gebrauch gemacht hat. Außerdem geht aus den Akten nicht hervor, dass die in den Rn. 20 und 21 des vorliegenden Urteils zitierten Betriebsvereinbarungen Bestimmungen enthielten, die von Art. 5 abweichen.
- 36 Die vorstehend genannten Bestimmungen, die die Möglichkeit vorsehen, von Art. 5 der Richtlinie 2003/88 im Zusammenhang mit der Schichtarbeit abzuweichen, sind daher für die vorliegende Rechtssache unerheblich.
- 37 Unter diesen Umständen ist allein Art. 5 der Richtlinie 2003/88 auszulegen, und zwar insbesondere die Wendung „pro Siebentageszeitraum“.
- 38 Da Art. 5 der Richtlinie 2003/88 keinerlei Verweisung auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten enthält, ist die in dieser Vorschrift enthaltene Wendung „pro Siebentageszeitraum“ als ein autonomer Begriff des Unionsrechts aufzufassen und – unabhängig von den Wertungen in den Mitgliedstaaten – im gesamten Gebiet der Union einheitlich auszulegen, wobei die Begriffe der fraglichen Vorschrift, der Zusammenhang, in dem diese verwendet werden, sowie die Ziele der Regelung, zu der sie gehören, zu berücksichtigen sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 2. März 2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, Rn. 23 und 25, und vom 11. Mai 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 39 Was erstens den Wortlaut von Art. 5 der Richtlinie 2003/88 betrifft, so geht aus diesem hervor, 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 Art. 3 der Richtlinie 2003/88 gewährt wird. Diese Vorschrift legt jedoch nicht näher fest, zu welchem Zeitpunkt diese Mindestruhezeit zu gewähren ist, und gewährt damit den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Wahl dieses Zeitpunkts einen gewissen Spielraum.
- 40 Wie der Generalanwalt in Nr. 40 seiner Schlussanträge festgestellt hat, wird eine solche Auslegung dieser Vorschrift durch die verschiedenen Sprachfassungen der Richtlinie 2003/88 gestützt. So heißt es in der Mehrheit der Sprachfassungen dieser Vorschrift, darunter der englischen, der deutschen und der portugiesischen Fassung, dass die kontinuierliche Mindestruhezeit „für“ jeden Siebentageszeitraum gewährt wird. Andere Sprachfassungen dieser Vorschrift ähneln der französischen Sprachfassung, der zufolge die wöchentliche Ruhezeit „während“ („au cours de“) jedes Siebentageszeitraums zu gewähren ist.
- 41 Aus dem Wortlaut des Art. 5 der Richtlinie selbst ergibt sich somit, dass dieser die Mitgliedstaaten verpflichtet, zu gewährleisten, dass jedem Arbeitnehmer während eines Siebentageszeitraums eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Art. 3 der Richtlinie 2003/88 zur Verfügung steht, ohne jedoch den Zeitpunkt festzulegen, zu dem diese Mindestruhezeit zu gewähren ist.
- 42 Diese Wortlautauslegung wird zweitens durch den Zusammenhang, in dem die fraglichen Begriffe verwendet werden, bestätigt. Insoweit ist festzustellen, dass der Unionsgesetzgeber in mehreren Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 zur Festlegung der Frist, innerhalb der eine Mindestruhezeit gewährt werden muss, den Begriff „Bezugszeitraum“ verwendet hat. Dies gilt u. a. für Art. 16 Buchst. a der Richtlinie, wonach die Mitgliedstaaten für die Anwendung von Art. 5 der Richtlinie einen Bezugszeitraum bis zu 14 Tagen vorsehen können. Ohne dass er ausdrücklich als solcher bezeichnet wurde, kann aber auch der Siebentageszeitraum des Art. 5 als Bezugszeitraum angesehen werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. November 1996, Vereinigtes Königreich/Rat, C-84/94, EU:C:1996:431, Rn. 62).

- 43 Ein Bezugszeitraum kann in diesem Zusammenhang definiert werden als ein fester Zeitraum, innerhalb dessen eine bestimmte Anzahl aufeinanderfolgender Ruhestunden zu gewähren ist, unabhängig vom Zeitpunkt, zu dem diese Ruhestunden gewährt werden. Diese Definition wird, *mutatis mutandis*, durch eine Zusammenschau von Art. 16 Buchst. b und Art. 22 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2003/88 gestützt. Gemäß der erstgenannten Bestimmung können die Mitgliedstaaten für die Anwendung von Art. 6 der Richtlinie einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten vorsehen. Art. 22 Abs. 1 Buchst. a sieht vor, dass kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in diesem Art. 16 Buchst. b genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten. Eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit wird also nicht verlangt.
- 44 Somit stützt die systematische Auslegung der Richtlinie 2003/88 eine Auslegung des Art. 5 der Richtlinie dahin, dass die kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Art. 3 der Richtlinie jederzeit innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt werden kann.
- 45 Was drittens das Ziel der Richtlinie 2003/88 betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass diese den Zweck verfolgt, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam zu schützen. In Anbetracht dieses wesentlichen Zieles müssen jedem Arbeitnehmer angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen (Urteile vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 92, und vom 23. Dezember 2015, Kommission/Griechenland, C-180/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2015:840, Rn. 51). Zu diesem Zweck sieht Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie für jeden Arbeitnehmer eine kontinuierliche wöchentliche Mindestruhezeit vor.
- 46 Allerdings geht aus der Richtlinie, insbesondere aus deren 15. Erwägungsgrund, hervor, dass sie für die Umsetzung ihrer Bestimmungen eine gewisse Flexibilität zulässt. So enthält sie mehrere Bestimmungen, wie beispielsweise die in Rn. 34 des vorliegenden Urteils genannten, die es erlauben, mit Ausgleichsmaßnahmen von den verlangten Mindestruhezeiten abzuweichen, insbesondere bei Schichtarbeit oder bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss. Außerdem bestimmt, wie in Rn. 42 des vorliegenden Urteils ausgeführt worden ist, Art. 16 Buchst. a der Richtlinie 2003/88, dass die Mitgliedstaaten für die Anwendung von Art. 5 der Richtlinie, der die wöchentliche Ruhezeit betrifft, einen längeren Bezugszeitraum vorsehen können. Das mit der Richtlinie verfolgte Ziel, Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers angemessen zu schützen, gleichzeitig aber den Mitgliedstaaten eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung ihrer Bestimmungen zu lassen, geht im Übrigen auch, wie in Rn. 41 des vorliegenden Urteils dargelegt, aus dem Wortlaut von Art. 5 selbst hervor.
- 47 Außerdem kann eine solche Auslegung von Art. 5 nicht nur dem Arbeitgeber zugutekommen, sondern auch dem Arbeitnehmer. Sie erlaubt es, dem betreffenden Arbeitnehmer am Ende eines und am Anfang des darauf folgenden Bezugszeitraums mehrere aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren. Darüber hinaus könnte eine Verpflichtung zu festen Ruhetagen, wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, im Fall eines Unternehmens, das – wie Varzim Sol – an sieben Tagen in der Woche geöffnet ist, zur Folge haben, dass einigen Arbeitnehmern diese Ruhetage nicht an Wochenenden gewährt werden können. Dies sei, so das vorlegende Gericht, der Grund, warum die Angestellten von Varzim Sol niemals feste Ruhetage verlangt hätten.
- 48 Folglich räumt Art. 5 der Richtlinie 2003/88 den Mitgliedstaaten, indem er sie dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Art. 3 der Richtlinie 2003/88 gewährt werden kann, ohne jedoch den Zeitpunkt festzulegen, zu dem diese Mindestruhezeit zu gewähren ist, in dieser Hinsicht ein gewisses Ermessen ein. Zwar steht er einer nationalen Regelung, die einem Arbeitnehmer nicht garantiert, dass ihm eine Mindestruhezeit spätestens am siebten Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt wird, nicht entgegen. Der Arbeitnehmer genießt jedoch in jedem Fall den in der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Schutz in Bezug auf die tägliche Ruhezeit und die wöchentliche Höchstarbeitszeit.
- 49 Wie der Generalanwalt in Nr. 46 seiner Schlussanträge festgestellt hat, stellt diese Richtlinie Mindestnormen für den Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung auf. Nach Art. 15 der Richtlinie sind die Mitgliedstaaten nämlich berechtigt, 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. In dieser Hinsicht ist es Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob und in welchem Umfang die im Ausgangsverfahren anwendbaren nationalen

Rechtsvorschriften einen solchen weiter gehenden Schutz vorsehen.

50 Was Art. 31 Abs. 2 der Charta betrifft, um dessen Auslegung das vorliegende Gericht ebenfalls ersucht, ist festzustellen, dass nach dieser Vorschrift jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat. Aus den Erläuterungen zur Charta (ABl. 2007, C 303, S. 17) geht jedoch hervor, dass diese Bestimmung sich auf die Richtlinie 93/104 sowie auf Art. 2 der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten und am 3. Mai 1996 in Straßburg revidierten Europäischen Sozialcharta und auf Nr. 8 der auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 angenommenen Gemeinschaftscharta der Arbeitnehmerrechte stützt. Art. 2 Abs. 5 der Europäischen Sozialcharta über die wöchentliche Ruhezeit nimmt seinerseits auf die Richtlinien 93/104 und 2003/88 Bezug. Art. 31 Abs. 2 der Charta kann daher, wie der Generalanwalt in Nr. 44 seiner Schlussanträge ebenfalls festgestellt hat, keine weiter gehenden Hinweise für die Auslegung von Art. 5 der Richtlinie 2003/88 liefern.

51 Somit ist auf die ersten drei Fragen zu antworten, dass Art. 5 der Richtlinie 93/104 und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, 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.

Zur vierten Frage

52 Mit seiner vierten Frage möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 16 Buchst. a der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die zwei Ruhetage, auf die diese Vorschrift einen Anspruch gibt, beliebig über den Bezugszeitraum von 14 Tagen verteilt werden dürfen.

53 Das vorliegende Gericht stellt jedoch nicht klar, ob der portugiesische Gesetzgeber diese Bestimmung, die es erlaubt, einen längeren Bezugszeitraum für die Anwendung von Art. 5 der Richtlinie vorzusehen, umgesetzt hat. Darüber hinaus haben sowohl der Kläger des Ausgangsverfahrens als auch die portugiesische Regierung und die Kommission angegeben, dass Portugal von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht hat.

54 Jedenfalls hat gemäß Art. 94 Buchst. c der Verfahrensordnung des Gerichtshofs das vorliegende Gericht die genauen Gründe anzugeben, aus denen ihm die Auslegung bestimmter Vorschriften des Unionsrechts fraglich und die Vorlage von Vorabentscheidungsfragen an den Gerichtshof erforderlich erscheint. Außerdem ist es unerlässlich, dass das nationale Gericht ein Mindestmaß an Erläuterungen zu den Gründen für die Wahl der unionsrechtlichen Bestimmungen, um deren Auslegung es ersucht, und zu dem Zusammenhang gibt, den es zwischen diesen Bestimmungen und den auf den Rechtsstreit anzuwendenden nationalen Rechtsvorschriften herstellt (Urteil vom 27. September 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, Rn. 120 und die dort angeführte Rechtsprechung.)

55 Diese Anforderungen finden sich im Übrigen auch in den Empfehlungen des Gerichtshofs der Europäischen Union an die nationalen Gerichte bezüglich der Vorlage von Vorabentscheidungsersuchen (ABl. 2016, C 439, S. 1) (Urteil vom 27. September 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, Rn. 121).

56 Im vorliegenden Fall entspricht die vierte Frage nicht den in den vorstehenden Randnummern genannten Anforderungen, da das vorliegende Gericht nicht erläutert, warum die Auslegung von Art. 16 Buchst. a der Richtlinie 2003/88 für den bei ihm anhängigen Rechtsstreit von Bedeutung ist.

57 Folglich ist die vierte Frage unzulässig.

Kosten

58 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

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.

Unterschriften

* Verfahrenssprache: Portugiesisch.