

Ruhepausen im Arbeitsrecht

Pause muss sein

Schnell noch ein Kaffee mit der Kollegin, dann den Nachbarn anrufen oder eine Zigarette vor dem Bürogebäude rauchen ... Was gehört eigentlich zur Pause und wie lange müssen Pausen dauern?



Unter Ruhepausen versteht man im Voraus festzulegende, unbezahlte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in der der Arbeitnehmer weder Arbeit leisten, noch sich dafür bereitzuhalten braucht – so hat es das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2003 festgelegt.

Staffelung im Arbeitszeitgesetz

Wie lange eine Ruhepause dauern muss, ist laut Arbeitszeitgesetz im Grunde einfach (vgl. § 4 ArbZG):

- Wer länger als sechs Stunden am Stück arbeitet, hat Anspruch auf eine Pause von mindestens 30 Minuten.
- Bei einem Arbeitstag, der länger als neun Stunden dauert, müssen mindestens 45 Minuten Pause eingelegt werden.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, seinen Arbeitnehmern mindestens diese Pausen zu ermöglichen. Wenn der Arbeitgeber Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt, handelt er ordnungswidrig und kann gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG mit einer Geldbuße von bis zu 15.000 € bestraft werden.

Der Arbeitnehmer kann frei darüber entscheiden, wie er die Zeit verbringen will. Ruhepausen sind übrigens grundsätzlich unbezahlt – es sei denn, im Arbeits- oder Tarifvertrag ist etwas anderes vereinbart.

Umstritten ist die Frage, wie lange im Voraus der Beginn und die Dauer der Arbeitsunterbrechung feststehen muss. Das Bundesarbeitsgericht hält es für unverzichtbar, dass der Arbeitnehmer bei Beginn der Pause weiß, wie lange sie dauern soll (vgl. BAG vom 13.10.2009, 9 AZR 1398/08). Nach anderer Meinung muss die zeitliche Lage der Ruhepause vor Beginn der tatsächlichen Arbeitszeit bestimmt werden (vgl. LAG Köln vom 16.05.2012, 3 Sa 49/12).

Mindestens 15 Minuten

Eine Pause muss jeweils nicht an einem Stück genommen werden, aufteilen ist also grundsätzlich möglich. Aber da die Pausen aber vor allem der Erholung dienen sollen, dürfen sie jeweils nicht kürzer als 15 Minuten sein.

Keine Pausen am Anfang oder Ende der Arbeitszeit

Wer sich trickreich ausmalt, den Arbeitstag geschickt zu verkürzen, indem er seine Pause ans Ende der Arbeitszeit legt, dem sei gesagt: Das ist keine Möglichkeit. Wie der Name schon sagt, dienen Ruhepausen der Ruhe während der Arbeitszeit, nicht deren Verkürzung.

Streitfälle Toilettenbesuch und Zigarettenpause

Jeder Mensch muss mal – sogar am Arbeitsplatz. Doch der regelmäßige Gang zur Toilette ist manchem Arbeitgeber ein Dorn im Auge, den er am Liebsten von der Pause abziehen möchte. Dabei handelt es sich hierbei nicht um eine Ruhepause, sondern um eine zulässige Arbeitsunterbrechung.

Selbst häufige Toilettenbesuche dürfen grundsätzlich keine Gehaltskürzung zur Folge haben, entschied das LAG Köln im Jahr 2012. Ein Anwalt hatte protokollieren lassen, wie viel Zeit sein Mitarbeiter auf der Toilette verbrachte: immerhin 384 Minuten in zwei Wochen. Kurzerhand kürzte der Arbeitgeber das Gehalt – zu Unrecht. Der Arbeitgeber habe nicht die Besonderheit berücksichtigt, dass der Kläger in der Zeit an erheblichen Verdauungsstörungen litt.

Raucherpausen stellen hingegen keine zulässige Arbeitsunterbrechung dar. Einen gesetzlichen Anspruch auf (zusätzliche) Zigarettenpausen haben Mitarbeiter nicht. Wer jede Stunde ohne auszustempeln zum Rauchen verschwindet, der kann also unter Umständen sogar seinen Job riskieren, denn hier könnte der Arbeitgeber die Argumente „Arbeitszeitbetrug“ und „Arbeitsverweigerung“ ins Spiel bringen. Am besten ist es, den Umgang mit Raucherpausen einheitlich in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

Übrigens: Soll das Rauchen auf dem Betriebsgelände komplett verboten werden, betrifft dies das Ordnungsverhalten im Betrieb und ist mitbestimmungspflichtig (vgl. [§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#)).

Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen mitzubestimmen (vgl. [§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG](#)). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich dabei nicht nur auf Beginn und Ende der Pausen, sondern auch auf deren Dauer, solange es sich um Ruhepausen handelt.

Interessant ist dabei eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012 (1 ABR 77/10). Danach kann der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber während der gemeinsam festgelegten Pausenzeiten weder Arbeit anordnet noch Arbeitsleistungen entgegennimmt. Der Arbeitgeber ist nicht befugt, die festgelegten Pausenzeiten einseitig aufzuheben.

Und noch eine Entscheidung sollten Betriebsräte kennen: Missachtet der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und ordnet im Alleingang Pausen an, so sind die diese zu vergüten – auch wenn sie den gesetzlichen Voraussetzungen für Ruhepausen nach [§ 4 ArbZG](#) entsprechen (LAG Köln, Az. 3 Sa 306/13). Denn eine Pause, die das Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers nicht befriedigt sondern einseitig nach den betrieblichen Zielen des Arbeitgebers angesetzt ist, ist für den Arbeitnehmer belastend, so das Gericht. Der Arbeitnehmer soll nicht zu Zeiten die Arbeit unterbrechen müssen, die nicht seinem Erholungsbedürfnis entsprechen – Ziel des Mitbestimmungsrechts sei es nämlich, genau darin den Arbeitnehmer zu schützen. Und wenn der Arbeitgeber Pausen ohne Wahrung des Mitbestimmungsrechts anordnet, belastet er den Arbeitnehmer. Übrigens: Eine bloße Mitteilung des Arbeitgebers genügt nicht, es ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Und Schweigen des Betriebsrats kann nicht als Zustimmung gewertet werden!

Sonderfall Jugendliche

Azubis bzw. junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren genießen in Sachen Pause einen besonderen Schutz: Sie müssen ab einer Arbeitszeit von viereinhalb Stunden eine halbstündige Pause einlegen. Arbeiten sie länger als sechs Stunden, sind 60 Minuten Pause vorgeschrieben.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de