

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die rechtlichen Grundlagen von Ruhepausen
3. Die praktische Bedeutung von Ruhepausen
 - 3.1 Pausen müssen im Voraus feststehen
 - 3.2 Pausen sind keine Arbeitszeit
 - 3.3 Zeiten von Arbeitsbereitschaft sind keine Pause
 - 3.4 Pausen brauchen nicht bezahlt zu werden
 - 3.5 Pausen sind nicht verhandelbar
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Abgrenzung: Arbeitszeit/Ruhepause
 - 4.2 Annahmeverzug
 - 4.3 Arbeitsbereitschaft
 - 4.4 Begriff
 - 4.5 Bereitschaftsdienst
 - 4.6 Bergbau
 - 4.7 "Eltern" im Kinderdorf
 - 4.8 Fehlende Arbeitsverpflichtung
 - 4.9 Mitbestimmung
 - 4.10 Pausenvergütung
 - 4.11 Standzeiten im Taxigewerbe
 - 4.12 Zeitliche Festlegung
 - 4.13 "Zwangspausen"

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die **Arbeitszeit** seiner Mitarbeiter durch "im voraus feststehende Ruhepausen" **unterbrochen** wird (§ 4 Satz 1 ArbZG). Die zeitliche **Lage der Ruhepausen** kann den betrieblichen Notwendigkeiten angepasst werden. Das Gesetz schreibt allerdings vor, dass **niemand länger als sechs Stunden** hintereinander ohne Pause beschäftigt werden darf (§ 4 Satz 3 ArbZG). Dauert die Arbeitszeit mehr als sechs bis zu neun Stunden, ist eine **30-minütige Pause** angesagt. Dauert die Arbeitszeit länger als neun Stunden, muss der Arbeitgeber eine **45-minütige Pause** gewähren. Alle Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils **mindestens 15 Minuten** aufgeteilt werden (§ 4 Satz 2 ArbZG). Die vom Gesetz vorgegebenen Ruhepausen sind **Mindestruhepausen**, die nicht unterschritten werden dürfen. Längere Pausen können dagegen individual- oder kollektivvertraglich vereinbart werden.

Praxistipp:

Pausen dienen vorrangig der Erholung. Zudem fördern sie ein positives Betriebsklima. Die klassische Frühstückspause von 09:00 Uhr bis 09:15 Uhr ist ein Paradebeispiel dafür. Sie ist in vielen Betrieben fester Bestandteil der Arbeitskultur. Sogar Teilzeitmitarbeiter pochen häufig auf "ihr Recht", eine Frühstückspause machen zu dürfen (das sie aber nur unter den Bedingungen haben, die für alle Arbeitnehmer in § 4 ArbZG vorgesehen sind). Arbeitet ein Teilzeitarbeitnehmer am Tag nicht länger als sechs Stunden, steht ihm von Rechts wegen - vorbehaltlich etwaiger kollektivrechtlicher Abmachungen -

keine Pause zu. Auch die Viertelstunde Frühstückspause nicht.

Das Gesetz sagt nicht, was "**im Voraus**" konkret bedeutet. Müssen Ruhepausen "im Voraus" in einen Jahresarbeitszeitplan eingearbeitet werden? Müssen sie **monatlich oder wöchentlich** im Voraus im Dienstplan stehen? Das Bundesarbeitsgericht vertritt dazu eine ganz praktikable Meinung: "Eine Ruhepause liegt nur vor, wenn **spätestens zu Beginn der Arbeitsunterbrechung** auch deren Dauer feststeht" (BAG, 29.10.2002 - 1 AZR 603/01 - 1. Leitsatz). Das heißt im Klartext: Der Arbeitgeber kann via Direktionsrecht auch spontan eine **Pause anordnen**, muss dabei allerdings zwingend auch deren **Dauer** - mindestens 15 Minuten - **festlegen**. Pausen sind keine Arbeitszeit. Sie müssen also auch nicht als Arbeitszeit vergütet werden (Ausnahme: Bergbau unter Tage, da zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit, § 2 Abs. 1 Satz 2 ArbZG). Ruhepause bedeutet: **frei von Arbeit** und **frei von Arbeitsbereitschaft**. Wer mit der Maßgabe in die "Pause" geschickt wird, bei Bedarf jederzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückgerufen zu werden, hat keine Ruhepause i.S.d. § 4 Satz 1 ArbZG .

2. Die rechtlichen Grundlagen von Ruhepausen

§ 4 Satz 1 ArbZG schreibt vor, dass

- die Arbeit
- durch im Voraus feststehende
- **Ruhepausen**

zu unterbrechen ist. Bei einer Arbeitszeit von

- sechs bis zu neun Stunden sind mindestens **30 Minuten**,
- mehr als neun Stunden **45 Minuten**

Ruhepause zu gewähren. **Länger als sechs Stunden** hintereinander dürfen Arbeitnehmer **nicht ohne Ruhepause** beschäftigt werden (§ 4 Satz 3 ArbZG). Dabei können die in § 4 Satz 1 ArbZG vorgegebenen Zeiten jedoch in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden (§ 4 Satz 2 ArbZG).

Nachfolgend die maßgeblichen **Begriffsbestimmungen**:

- **Arbeitszeit** i.S.d. ArbZG "ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen" (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 ArbZG).
- **Arbeitsbereitschaft** wird "gemeinhin als Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung" umschrieben und "ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer sich an einer bestimmten Stelle bereithalten muss, um im Bedarfsfalle die (Voll-)Arbeit aufzunehmen" (LAG Hamm, 19.06.2015 - 13 Sa 270/15 , s. dazu auch die Stichwörter Bereitschaftsdienst - Allgemeines ff.).
- **Ruhepausen** sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und "frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann" (s. dazu BAG, 16.12.2009 - 5 AZR 157/09 und BAG, 23.09.1992 - 4 AZR 562/91).

Besondere Pausenregelungen gibt es u.a. für

- Arbeitnehmer auf Bildschirmarbeitsplätzen (Nr. 6 Ziffer 6.1 (2) des Anhangs zu den Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Abs. ArbStättV) und
- **Jugendliche** (§ 11 JArbSchG).

Die in § 4 Satz 1 ArbZG hinterlegten Werte sind die gesetzlichen Mindestpausen. **Längere Pausen** können u.a.

- im Arbeitsvertrag,
- in einer Betriebsvereinbarung oder
- in einem Tarifvertrag

geregelt werden. Zudem dürfen Tarifvertragsparteien "abweichend von § 4 Satz 2 [ArbZG] die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf **Kurzpausen** von angemessener Dauer" aufteilen (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG).

Gewährt der Arbeitgeber ohne besondere Abmachung oder ausdrückliche Rechtsgrundlage längere als die in § 4 Satz 1 ArbZG vorgesehenen Pausen, kann das zu einer - verbindlichen - **betrieblichen Übung** führen (s. dazu die Stichwörter Betriebliche Übung - Allgemeines ff). Die **zeitliche Lage** der Pausen kann der Arbeitgeber mit seinem Direktionsrecht aus § 106 GewO , § 611a Abs. 1 BGB bestimmen - aber: 1. nur nach billigem Ermessen und 2. nur, soweit die Pausen "nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind" (§ 106 Satz 1 GewO).

Der **Betriebsrat** hat - soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht - nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über "Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie [der] Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage" mitzubestimmen .

3. Die praktische Bedeutung von Ruhepausen

Jeder, der arbeitet, braucht irgendwann eine Pause. Gut. In vielen etablierten Betrieben gibt es dafür seit Jahrzehnten festgeschriebene Zeiten. In Start-Ups oder bei Unternehmen, in denen es **etwas lockerer** als im Rest der Arbeitswelt zugeht, will man sich nicht unbedingt an **alten, verkrusteten Regeln** orientieren. Aber egal, wie man als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zu **Ruhepausen** steht, sie **sind Gesetz**. Sie hängen nicht von einem individuellen Erholungsbedürfnis oder dem Wunsch des Arbeitnehmers ab.

Praxistipp:

Es gibt Mitarbeiter, die zielorientiert arbeiten und den Leistungsgedanken deutlich in den Vordergrund stellen. "Pausen?", fragt da so mancher von ihnen, "das ist etwas für die älteren Kollegen und Unternehmen mit verknöcherten Strukturen. Wir leben im 21. Jahrhundert. Da kann ich arbeiten, wie und wann ich will! Und ich brauch' keine Pausen. Das stört meinen workflow." Gut, aber auch nur gut gemeint. Das ArbZG und seine Ruhepausen sind nicht verhandel- oder verzichtbar. Arbeitgeber müssen sorgfältig darauf achten, dass ihre Mitarbeiter die gesetzlich vorgesehenen Pausen einhalten. Tun sie das nicht, begehen sie eine Ordnungswidrigkeit. Und diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 15.000 EUR geahndet werden.

Pausen sind auch nur dann Ruhepausen i.S.d. § 4 Satz 1 ArbZG , wenn sie **im Voraus feststehen**. Die zeitliche Lage von Pausen und ihre Länge ist häufig in Betrieben ein Problem, die für ihre Kunden und Vertragspartner **lange Öffnungs- und Betriebszeiten** vorhalten müssen. Da sind Arbeitgeber dann schnell mal versucht, statt eines Schichtsystems **überlange Pausenzeiten** einzuführen. Dazu meint das LAG Köln in einer Entscheidung vom 15.06.2009 - 5 Sa 179/09 - im Leitsatz: "Die Grenzen des billigen Ermessens gemäß § 106 GewO bei der Festlegung der Arbeitszeit sind überschritten, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit in unzumutbarer Weise stückeln und durch zu lange unbezahlte Pausen unterbrechen will." In diesem Fall sollte ein kirchlicher Angestellter morgens 4 1/2 Stunden als Kirchenmusiker tätig sein, die Arbeit dann für fünf Stunden unterbrechen, um am Abend noch einmal 1 1/2 Stunden als Küster zu arbeiten.

3.1 Pausen müssen im Voraus feststehen

§ 4 Satz 1 ArbZG sagt ganz klar, dass die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen zu unterbrechen ist. § 4 ArbZG legt für diesen "Voraus" aber **keinen konkreten zeitlichen Maßstab** fest.

Beispiele:

Im Industriebetrieb des I gibt es seit Jahren klare Regeln: Frühstückspause von 09:00 Uhr bis 09:15 Uhr, Mittagspause von 12:00 Uhr bis 12:30 Uhr. Im Handwerksbetrieb des H fallen mal mehr, mal weniger Aufträge an. Je nach Arbeitsanfall werden die Pausen dann für den laufenden Tag auch schon mal von den sonst betriebsüblichen Pausenzeiten abweichend früh morgens neu festgelegt. Lebensmittelhändler L hat seinen Laden von morgens 07:00 Uhr bis abends 20:00 Uhr im 2-Schicht-Betrieb geöffnet. Die

viertelstündige Frühstückspause kann bei ihm im Zeitfenster von 09:00 Uhr bis 10:00 Uhr genommen werden, die halbstündige Mittagspause im Zeitfenster von 12:00 Uhr bis 14:00 Uhr und die viertelstündige Kaffeepause im Zeitraum 16:00 Uhr bis 17:00 Uhr. Arbeitsvermittler M sagt seinen Mitarbeitern: "Solange wir Kunden haben, wird keine Pause gemacht. Da müsst ihr mal gucken, wann ihr eure Pausen nehmt. Ihr könnt euch auch abwechseln, sodass immer einer hier ist."

Für I's Betrieb lässt sich das Tatbestandsmerkmal "im Voraus feststehende Ruhepausen" sicherlich sofort bejahen. Die Pausenzeiten sind bei ihm starr und festgeschrieben. Bei H sieht es schon anders aus. Da er die Pausenzeiten bei starkem Arbeitsanfall für den jeweiligen Tag aber gleich morgens zu Arbeitsbeginn neu festlegt, wird man bei ihm ebenfalls kein Problem damit haben, den "Voraus" zu bejahen. Das gilt schließlich auch für L. Obwohl die individuellen Pausen seine Mitarbeiter bei ihm nicht konkret festgelegt sind, steht doch der genaue zeitliche Rahmen fest, in dem sie "ihre" Pause nehmen können. Das genügt. Bei M liegt dagegen gar nichts fest. Weder ein Rahmen noch eine individuelle Pausenzeit. M weist keine Ruhepause i.S.d. § 4 ArbZG an.

Das BAG sagt zur zeitlichen **Pausenfestlegung** ziemlich praxisnah:

"Eine Ruhepause liegt nur vor, wenn spätestens zu Beginn der Arbeitsunterbrechung auch deren Dauer feststeht" (BAG, 29.10.2002 - 1 AZR 603/01 - 1. Leitsatz).

Das heißt: Die zeitliche Lage einer Ruhepause muss nicht schon Tag, Wochen oder gar Monate "im Voraus" feststehen. Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber die **Ruhepause kurzfristig mit** seinem Direktionsrecht bestimmt und dabei auch die Dauer der Pause - mindestens 15 Minuten - festlegt.

Beispiel:

Arbeitsvermittler A aus dem vorausgehenden Beispiel sagt einem seiner Mitarbeiter: "So, im Augenblick ist wenig zu tun. Du kannst jetzt erst mal eine halbe Stunde Pause machen." Das genügt, um das Tatbestandsmerkmal "im Voraus" des § 4 Satz 1 ArbZG zu erfüllen.

Eine Arbeitsunterbrechung, bei deren Beginn der Arbeitnehmer nicht weiß, wie lange sie dauern wird, ist **keine Ruhepause** i.S.d. § 4 ArbZG . Der Arbeitnehmer muß sich dann durchgehend **zur Arbeit bereithalten** (so: BAG, 29.10.2002 - 1 AZR 603/01 und BAG, 22.07.2003 - 1 ABR 28/02).

3.2 Pausen sind keine Arbeitszeit

§ 2 Abs. 1 ArbZG definiert die **Arbeitszeit** ausdrücklich als "die **Zeit** vom Beginn bis zum Ende der Arbeit **ohne die Ruhepausen**". Wer im Arbeitgeberbetrieb einen "8-Stunden-Tag" hat, arbeitet nach ArbZG-Vorgaben nicht acht Stunden am Stück, sondern mit einer Ruhepause von mindestens 30 Minuten nur 7,5 Stunden. Arbeitnehmer machen häufig den Fehler, dass sie ihre Ruhepausen mit zur Arbeitszeit zählen, weil sie davon ausgehen, ihre Arbeitszeit reiche vom **Arbeitsbeginn** bis zum **Arbeitsende**. Sie verwechseln Arbeits- mit **Anwesenheitszeit**.

Beispiel:

Arbeitnehmer A nimmt seine Tätigkeit morgens um 07:00 Uhr auf. Um 16:00 Uhr ist Arbeitsende. Dazwischen liegt eine einstündige Mittagspause in der Zeit von 12:00 Uhr bis 13:00 Uhr. A meint nun, er habe einen 9-Stunden-Tag, weil er ja die ganze Zeit im Betrieb sei. Das ist falsch. Die einstündige Mittagspause zählt nicht als Arbeitszeit.

Eine **Ruhepause** zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmer

- nicht nur **von der Arbeitspflicht** als solcher,
- sondern auch **von der Verpflichtung**, sich **zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten**,

befreit ist.

Anders ist es, wenn die Zeit, in der der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit nicht leistet, als **Arbeitsbereitschaft** oder **Betriebspause** anzusehen ist.

Beispiel:

Nach einem Blitzeinschlag steht die Produktionsmaschine still. Es dauert etwas, bis die Maschine von Spezialisten wieder in Gang gesetzt werden kann. Die Arbeitnehmer, die an dieser Maschine eingesetzt sind, können ihre Arbeit wegen des Ausfalls der Maschine nicht leisten. Sie müssen darauf warten, dass sie repariert und wieder in Betrieb genommen wird. Die Zeit bis dahin ist keine Ruhepause i.S.d. § 4 Satz 1 ArbZG, sondern Arbeitsbereitschaft. Und diese Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit - die als Arbeitszeit vergütet werden muss. Der Arbeitgeber trägt nach § 615 Satz 3 BGB das Risiko des Arbeitsausfalls.

Ein **Abruf** zur Arbeit **während einer Ruhepause** ist **unzulässig**.

Beispiel:

Arbeitgeber A betreibt eine Kfz-Werkstatt. Die Mittagspause geht in seinem Betrieb von 12:00 Uhr bis 12:30 Uhr. Gegen 12:10 Uhr kommt Stammkunde S, der ein Problem mit den Scheibenwischern seines Wagens hat. A ruft Meister M aus der Pause und bittet ihn, sich um S' Problem zu kümmern. Unternehmerisch sicherlich richtig und vernünftig, allerdings ArbZG-widrig. A muss die Pause neu gewähren. Er hat M's Anspruch auf Gewährung einer 30-minütigen Pause nicht erfüllt.

Ruhepausen dienen der **Erholung**. Sie haben den **Zweck**, Arbeitnehmer **vor einer Übermüdung** und damit **vor Gesundheits- und Unfallgefahren zu schützen**.

3.3 Zeiten von Arbeitsbereitschaft sind keine Pause

Es kommt häufig vor, dass die arbeitsvertraglich zu leistende **Arbeit unterbrochen** wird und Arbeitnehmer einfach nur **auf ihren nächsten Einsatz warten** müssen (s. dazu die Stichwörter Bereitschaftsdienst - Allgemeines ff.).

Beispiele:

Verkäuferin V arbeitet im Einzelhandel. Der Kundenzustrom hängt von vielen Faktoren ab. Es kann sein, dass V über längere Zeit nur zwischen den Regalreihen herumsteht und auf den nächsten Käufer wartet. Kraftfahrer K sitzt des Öfteren in der Kabine seines Lkw bei Speditionen vor der Rampe, um die Zeit bis zum Be- oder Entladen zu überbrücken. Rettungssanitäter R wird in Notfällen zu Einsätzen herausgerufen, zwischen den einzelnen Einsätzen ist in einer 24-Stunden-Schicht Bereitschaft angesagt. Maschinenbediener M setzt den Bearbeitungsprozess in Gang und steht danach so lange vor der Maschine, bis er das fertige Produkt herausnehmen und stapeln kann. Tankstellenshop-Mitarbeiterin S ist in den Morgenstunden stark gefordert, zum Mittag hin steht sie sich dagegen häufig die Beine in den Bauch, weil nur noch wenige Autos zum Tanken vorfahren.

Alle in diesem Beispiel vorgestellten Arbeitnehmer haben eines gemeinsam: Sie leisten in dem zu beurteilenden Zeitraum nicht wirklich die vertraglich geschuldete Arbeit. Sie warten aber darauf, dass sie diese Arbeit wieder leisten können. Sie sind arbeitsbereit - werden nur durch Umstände, die sie selbst nicht beeinflussen können, daran gehindert, ihre vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten. Auch wenn Mitarbeiter nur herumstehen oder -sitzen und im Augenblick nichts zu tun haben: Sie warten auf ihren nächsten Einsatz, sie warten darauf, wieder weiterarbeiten zu können - und das ist Arbeitsbereitschaft oder - wie in R's Fall - sogar Bereitschaftsdienst.

Zeiten von Arbeitsbereitschaft sind keine Ruhepausen i.S.d. § 4 Satz 1 ArbZG :

- zum einen stehen die konkreten Zeiten bloßer Arbeitsbereitschaft oft nicht im Voraus fest,
- zum anderen müssen sich Arbeitnehmer während der Arbeitsbereitschaft zur Wiederaufnahme ihrer Arbeit bereithalten, sodass sie diese Zeit nicht frei und selbstbestimmt für sich nutzen können.

Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit i.S.d. § 2 Abs. 1 ArbZG . Und daher auch **als Arbeitszeit zu vergüten**. Soll sich ein Arbeitnehmer während seiner "Ruhepause" zur Arbeit bereithalten, ist das keine Ruhepause mehr. Und das wiederum führt dazu, dass aus dieser "Pause" nun bezahlte Arbeitszeit wird.

Beispiele:

(1) Der Kassenbereich in T's Tankstelle ist während der Stoßzeiten regulär mit zwei Arbeitnehmern besetzt. T weist seine Mitarbeiter an, ihre 15-minütigen Ruhepausen nur in den frequenzschwachen Zeiten zu nehmen und die Pausen sofort zu unterbrechen, wenn mehr als drei Kunden im Kassenbereich warten. Die "Pausen", die T gewährt, sind keine Ruhepausen i.S.d. ArbZG. (2) Altenpflegerin A hat von ihrer Bereichsleitung die klare Ansage bekommen: "Die Bewohner sind uns wichtig. Wenn etwas passiert, wenn du Pause machst, oder ein Kollege dich ruft, gehst du hin und hilfst." Auch das ist keine Pausengewährung, wie § 4 ArbZG sie vorsieht.

Der Arbeitgeber verstößt gegen § 4 ArbZG , wenn er seine Mitarbeiter in Arbeitsbereitschaft hält und ihnen nicht die Möglichkeit gibt, ihr Arbeit durch echte Ruhepausen zu unterbrechen.

3.4 Pausen brauchen nicht bezahlt zu werden

Der **Arbeitsvertrag** ist auf den **Tausch**

- der **Leistung Arbeit** (Arbeitnehmer)
- in die **Gegenleistung Entgelt** (Arbeitgeber)

gerichtet (§ 611 Abs. 1 BGB). Das heißt kurz und griffig: **ohne Arbeit kein Geld**.

Beispiel:

Arbeitnehmerin N ist bei Arbeitgeber A als Servicekraft in der Gastronomie beschäftigt. Ihre tägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden in der 5-Tage-Woche. Über ein rollierendes System hat N immer zwei zusammenhängende freie Tage, sie wird aber auch an Wochenenden und Feiertagen eingesetzt. Wenn N nun in einer 5-Tage-Woche Montag und Dienstag arbeitsplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt ist, leistet sie an diesen Tagen ihre Arbeit nicht und hat dementsprechend auch keinen Anspruch auf Entgelt.

Wird die tägliche Arbeitszeit durch Ruhepausen unterbrochen, wird **während der Ruhepausen** ebenfalls **keine Arbeit** geleistet. Folgerichtig fällt in dieser Zeit auch die Gegenleistung Entgelt nicht an. Die Inanspruchnahme gesetzlicher Ruhepausen ist keine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung, für die ein Arbeitnehmer nach § 611 Abs. 1 BGB Entgelt fordern kann.

Beispiel:

N aus dem vorausgehenden Beispiel nimmt ihre Arbeit um 14:30 Uhr auf und beendet sie um 23:00 Uhr. In der Zeit von 18:30 Uhr bis 19:00 Uhr gewährt Arbeitgeber G ihr eine halbstündige Pause. In dieser Zeit arbeitet N nicht. G braucht ihr für diese halbe Stunde kein Arbeitsentgelt zu zahlen.

Eine **gesetzliche Ausnahme** gibt es für den **Bergbau**: "unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit", sagt § 2 Abs. 1 Satz 2 ArbZG . Selbstverständlich kann ein Arbeitgeber Pausenzeiten **auf freiwilliger Basis** vergüten - aber warum sollte ein Unternehmer das tun? Es gibt allerdings Branchen, in denen bezahlte

Pausen tariflich geregelt sind, beispielsweise in § 7 Nr. 3 des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden in Betrieben des Bäckerhandwerks in Schleswig-Holstein und Hamburg vom 16.08.2010:

"In Betrieben, die in Wechselschicht arbeiten, muss Vollzeit-Beschäftigten eine bezahlte Pause von 20 Minuten innerhalb der Arbeitszeit gewährt werden. Dabei sind die Interessen der davon betroffenen Beschäftigten weitestgehend zu berücksichtigen."

Ein **Betriebsrat** kann vom Arbeitgeber nicht verlangen, Ruhepausen zu bezahlen. Gibt es für einen Anspruch auf bezahlte Pausen keine verbindliche Rechtsgrundlage (z.B. einen Tarifvertrag), ist die Vergütung eine **freiwillige Sache des Arbeitgebers**. Sie fällt nicht in den Bereich zwingender BetrVG-Mitbestimmung .

3.5 Pausen sind nicht verhandelbar

Die in § 4 Satz 1 ArbZG vorgesehenen Ruhepausen sind **zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht**. Das heißt:

- der Arbeitgeber kann von seinen Mitarbeitern nicht verlangen, auf die gesetzlich vorgesehenen Ruhepausen zu verzichten,
- der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber nicht anbieten, von sich aus auf die gesetzlich vorgesehenen Ruhepausen zu verzichten.

Beispiele:

(1) Arbeitgeber A hat in der 12. KW einen Großauftrag zu erledigen. Er bittet seine Mitarbeiter, in dieser Woche keine Pausen zu machen, sondern durchzuarbeiten. Für die dadurch anfallende Mehrarbeit will er ihnen einen 150-prozentigen Zuschlag auf den Stundenlohn zahlen. (2) Arbeitnehmer N möchte in den Sommermonaten früher Feierabend machen, damit er nachmittags mit seiner jungen Familie zum nahen Natursee baden gehen kann. N bietet Arbeitgeber G an, auf Frühstücks- und Mittagspause zu verzichten, um dafür 45 Minuten früher Schluss zu machen.

Man wird für A's Bitte im Fall (1) unternehmerisch sicherlich Verständnis aufbringen können - arbeits(schutz)rechtlich ist sein Ansinnen rechtswidrig. Die gesetzlichen Mindestpausen sind unverzichtbar. A darf seinen Arbeitnehmern die Pausen auch nicht mit einem großzügigen Mehrarbeitszuschlag abkaufen. In Fall (2) kann man auch N's Wunsch durchaus nachvollziehen - G darf diesem Wunsch aber nicht nachkommen. Die Mindestruhepausen nach dem ArbZG stehen selbst dann nicht zur Disposition der Vertragspartner, wenn die Initiative von Arbeitnehmerseite ausgeht.

Das Gesetz sagt, dass die **Arbeitszeit** durch Ruhepausen zu **"unterbrechen"** ist. Das heißt: Pausen dürfen nicht auf einen Zeitpunkt vor Arbeitsbeginn und/oder einen Zeitpunkt nach Arbeitsende gelegt werden.

Beispiel:

N's Arbeitszeit aus dem zweiten Beispiel oben beginnt regelmäßig um 08:00 Uhr und endet regulär um 16:30 Uhr. Die Frühstückspause liegt in der Zeit von 09:30 Uhr bis 09:45 Uhr, die Mittagspause in der Zeit von 12:15 Uhr bis 12:30 Uhr. N kann dem G nun also nicht vorschlagen, von 08:00 Uhr bis 16:00 Uhr durchzuarbeiten und seine Pause dann ab 16:00 Uhr zu nehmen. Diese "Pause" würde N zwar die Möglichkeit verschaffen, eine halbe Stunde früher bei seiner Familie zu sein, sie unterbricht aber nicht die Arbeitszeit, sondern ist der Arbeitszeit nachgeschaltet.

Für **Jugendliche** gibt es dazu in § 11 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG sogar eine besondere Regelung:

"Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit."

Ein Arbeitgeber, der die vom ArbZG vorgeschriebenen Pausen "nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt", begeht eine **Ordnungswidrigkeit**, § 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG .

Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße** bis zu 15.000 EUR geahndet werden (§ 22 Abs. 2 Alt. 1 ArbZG).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitszeit und Ruhepausen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Abgrenzung: Arbeitszeit/Ruhepause

§ 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 ArbZG legt ganz klar fest: "Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die **Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit** ohne die Ruhepausen". Das bedeutet: "**Arbeit** ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient" (s. dazu BAG, 18.11.2015 - 5 AZR 814/14 und EuGH, 10.09.2015 - C-266/14). Die gesetzliche Regelung des Arbeitsvertrags in § 611 Abs. 1 BGB macht die Vergütungspflicht des Arbeitgebers an der "Leistung der [ihm] **versprochenen Dienste**" fest. Das Austauschverhältnis besteht zwischen der Leistung Arbeit und der Gegenleistung Arbeitsentgelt (BAG, 26.10.2016 - 5 AZR 226/16 - Anm. d. Verf.: Der Arbeitgeber schuldet für Ruhepausen, in denen seine Mitarbeiter die vertraglich geschuldete Arbeit nicht leisten, kein Arbeitsentgelt. Hier fehlt halt der Austausch von Arbeit gegen Entgelt).

4.2 Annahmeverzug

In der Regel ist es ja so, dass Pausen keine Arbeitszeit sind und diese **Nicht-Arbeitszeit** deswegen auch nicht vergütet werden muss. In BetrVG-Betrieben gehört die Festlegung der Pausen in den Bereich zwingender Mitbestimmung, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG . Führt der Arbeitgeber unter Missachtung des Mitbestimmungsrechts Pausen ein, ist diese Maßnahme kollektivrechtlich unwirksam. Diese kollektivrechtliche Unwirksamkeit führt dann nach der Theorie der individuellen Wirksamkeitsvoraussetzung dazu, dass die Maßnahme im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer ebenfalls unwirksam ist. Mit weitreichender Konsequenz: "Ordnet ein Arbeitgeber Pausen ohne Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG an, so sind die Pausen unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges auch dann zu vergüten, wenn sie § 4 ArbZG entsprechen" (LAG Köln, 19.02.2014 - 5 Sa 815/13 - Leitsatz).

4.3 Arbeitsbereitschaft

Ruhepausen i.S.d. § 4 Satz 1 ArbZG sind Arbeitsunterbrechungen, die im Voraus feststehen. Arbeitnehmer brauchen während ihrer Ruhepause weder die vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten noch müssen sie sich für die Leistung ihrer Arbeit bereithalten. Arbeitnehmer dürfen während ihrer Pausen **frei über die Nutzung des Pausenzeitraums bestimmen** (s. dazu BAG, 25.02.2015 - 1 AZR 642/13). Ein Grund mit dafür, dass Arbeitgeber die Zeit der Pausen nicht nach § 611 Abs. 1 BGB vergüten müssen. Arbeitsbereitschaft ist dagegen etwas anderes als eine Pause. Arbeitsbereitschaft ist arbeitsschutzrechtlich Arbeit - die nach § 611 Abs. 1 BGB zu vergüten ist. "Die gemeinhin als **Zeit wacher Aufmerksamkeit** im Zustand der Entspannung umschriebene Arbeitsbereitschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer sich an einer bestimmten Stelle bereithalten muss, **um im Bedarfsfalle die (Voll-)Arbeit aufzunehmen**" (LAG Hamm, 19.06.2015 - 13 Sa 270/15 - mit Hinweis auf BAG, 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12).

4.4 Begriff

Das BetrVG definiert den Begriff "Pause" in § 87 Abs. 1 Nr. 2 nicht, es setzt ihn voraus. Insoweit kann auf den Begriff "Ruhepause" i.S.d. § 4 ArbZG und seine **allgemeine Bedeutung** zurückgegriffen werden (s. dazu BAG, 29.10.2002 - 1 AZR 603/01). "Pausen sind [somit] im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann" (s. dazu BAG, 16.12.2009 - 5 AZR 157/09 und BAG, 23.09.1992 - 4 AZR 562/91). Damit zählen Pausen als Unterbrechung der Leistung Arbeit (§ 4 Satz 1 ArbZG) nicht zur Arbeitszeit i.S.d. § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG (so: BAG, 18.11.2009 - 5 AZR 774/08). Pausen müssen daher als nicht geleistete Arbeit auch nicht nach § 611 Abs. 1 BGB vergütet werden (BAG, 25.02.2015 - 1 AZR 642/13 - mit Hinweis auf BAG, 20.04.2011 - 5 AZR 200/10).

4.5 Bereitschaftsdienst

§ 4 Satz 1 ArbZG gibt ganz klar vor, dass und wie die Arbeit durch Ruhepausen zu unterbrechen ist. Und § 4 Satz 3 ArbZG sagt: "Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden." **Vor und nach den Pausen** liegt die Zeit der Arbeit. Entgegen dem früheren Verständnis sind Zeiten eines Bereitschaftsdienstes heute Arbeitszeit i.S.d. § 2 ArbZG (s. dazu BAG, 15.07.2009 - 5 AZR 867/08 ; BAG, 16.03.2004 - 9 AZR 93/03 und BAG, 18.02.2003 - 1 ABR 2/02). "Dementsprechend ist Bereitschaftsdienst bei der Bestimmung der Dauer von gesetzlichen Ruhepausen als Arbeitszeit zu berücksichtigen." **Die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes** sind keine Pausen i.S.d. § 4 ArbZG (BAG, 16.12.2009 - 5 AZR 157/09) .

4.6 Bergbau

Das Arbeitszeitrecht sieht in § 2 Abs. 1 Satz 2 ArbZG vor: "Im Bergbau unter Tage zählen die **Ruhepausen zur Arbeitszeit**." Das ist eine Regelung, die der Gesetzgeber extra für die "unter Tage" Beschäftigten erlassen hat, weil Pausen dort nicht so frei wie "über Tage" gestaltet und genutzt werden können. § 2 Abs. 1 Satz 2 ArbZG hat zwar von seinem Wortlaut her keine unmittelbare vergütungsrechtliche Bedeutung. Das ist aber leicht zu erklären, dient das ArbZG doch vorrangig dem **Arbeits- und Gesundheitsschutz** der Arbeitenden (s. dazu BAG, 11.10.2000 - 5 AZR 122/99). Für die Vergütungspflicht des Arbeitgebers ist das ArbZG dagegen ohne Belang (s. dazu BAG, 21.12.2016 - 5 AZR 362/16). Die Auslegung des Gesetzes lässt allerdings nur den Schluss zu, dass die in § 2 Abs. 1 Satz 2 ArbZG angesprochenen Ruhepausen schon Arbeitszeit sind, die der Arbeitgeber gemäß § 611a Abs. 2 BGB bezahlen muss. Daher die klare Entscheidung: "Pausenzeiten im Bergbau unter Tage iSd. § 2 Abs. 1 Satz 2 ArbZG sind **vergütungspflichtig**" (BAG, 11.12.2019 - 5 AZR 579/18 - Leitsatz).

4.7 "Eltern" im Kinderdorf

"Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ... über bestimmte Aspekte der **Arbeitszeitgestaltung** ist dahin auszulegen, dass er auf eine Beschäftigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die darin besteht, in Vertretung der in erster Linie damit betrauten Person Kinder **unter familienähnlichen Umständen** zu betreuen, keine Anwendung findet, wenn nicht erwiesen ist, dass die gesamte **Arbeitszeit nicht gemessen** oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von dem Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist" (EuGH, 26.07.2017 - C-175/16 - Leitsatz - Finnland).

4.8 Fehlende Arbeitsverpflichtung

Die wichtigste Eigenschaft einer Ruhepause i.S.d. § 4 Satz 1 ArbZG ist, dass der Arbeitnehmer während der Pause weder eine Verpflichtung zur Arbeit noch eine Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten, hat. Daher muss ein Arbeitnehmer bereits zu Beginn seiner Pause wissen, wie lange sie dauern wird. Weiß er das nicht, kann es sich um "eine **sonstige Arbeitsunterbrechung** handeln". Dabei muss der Arbeitnehmer zwar keine Arbeit leisten, sich aber **zur Leistung von Arbeit bereithalten** (s. dazu BAG, 09.03.2005 - 5 AZR 385/02). Bei LKW-Fahrern kommen beispielsweise neben reinen Lenk-, Pausen- und solchen Arbeitsbereitschaftszeiten zusätzliche Zeiten in Betracht, die der Arbeitgeber vergüten muss: z.B. Be- und Entladezeiten. "Nimmt der Fahrer Be- und Entladearbeiten oder sonstige während der LKW-Standzeiten anfallende Arbeiten selbst vor, handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Kann er während der **LKW-Standzeiten** frei entscheiden, wo und wie er diese Zeiten verbringt, ohne zur Arbeitsleistung oder Arbeitsbereitschaft verpflichtet zu sein, handelt es sich nicht um vergütungspflichtige Zeiten" (LAG Thüringen, 05.03.2009 - 3 Sa 71/07 - mit Hinweis auf BAG, 29.10.2002 - 1 AZR 603/01).

4.9 Mitbestimmung

Der Arbeitgeber wird durch das ArbZG nicht daran gehindert, Ruhepausen einzuführen, die **über das** in § 4 ArbZG vorgesehene **Maß** hinausgehen. In BetrVG-Betrieben muss er dabei jedoch beachten: "Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst **auch die Festlegung von unbezahlten Ruhepausen**, die über die in § 4 Satz 1 ArbZG bestimmte Dauer hinausgehen" (BAG, 25.02.2015 - 1 AZR 642/13 - Leitsatz).

4.10 Pausenvergütung

Pausen, die der Arbeitgeber nach dem ArbZG gewährt, sind keine Arbeitszeit und damit nicht zu vergüten. Ein Vergütungsanspruch kann sich möglicherweise aus einer **Gesamtzusage** ergeben, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern via "Willkommensschreiben" verspricht, in seinem Betrieb **schwierig zu gewährende Pausenzeiten** nicht von der Arbeitszeit abzuziehen. Dann gehören sie zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Auch eine **betriebliche Übung** kann zu einem Vergütungsanspruch für Ruhepausen führen. Dabei müssen allerdings alle Voraussetzungen einer betriebliche Übung erfüllt sein - was bei bloßer Umsetzung des in einem "Willkommensschreiben" angekündigten Verhaltens ohne weitere Umstände nicht der Fall ist (BAG, 19.08.2015 - 5 AZR 450/14) .

4.11 Standzeiten im Taxigewerbe

Taxifahrer haben auch für so genannte Standzeiten Anspruch auf den gesetzlichen **Mindestlohn**. Standzeiten sind vergütungspflichtige **Bereitschaftszeit**, wenn sich der Fahrer innerhalb dieser Zeiten zur Aufnahme von Fahrgästen bereithalten muss und sich bereithält. Diese Standzeiten sind selbst dann **keine Pausenzeiten**, wenn der Arbeitnehmer sich der Anordnung des Arbeitgebers widersetzt, zur Anzeige seiner Arbeitsbereitschaft im 3-Minuten-Takt eine Signaltaste zu drücken. Der Arbeitgeber hat kein Recht, Zeiten, in denen der Arbeitnehmer die Signaltaste nicht gedrückt hat, als unbezahlte Pausenzeit zu werden (LAG Berlin-Brandenburg, 30.08.2018 - 26 Sa 1151/17).

4.12 Zeitliche Festlegung

"1.) Der Arbeitnehmer, der zu dem vom Arbeitgeber festgelegten **Schichtbeginn** zur Arbeit erscheint, bietet zur rechten Zeit, am rechten Ort und in der rechten Weise seine Arbeit für die Dauer der Schicht tatsächlich an. 2.) Während sich der Arbeitnehmer **in einer gesetzlichen Pause** i.S.v. § 4 ArbZG befindet, ist er dagegen **aus Rechtsgründen nicht leistungsfähig**, § 297 BGB . 3.) Wesensmerkmal der gesetzlichen Ruhepause ist, dass der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von der Pflicht, sich zur Arbeit bereitzuhalten, befreit ist und vor Beginn der Pause erfährt, dass und wie lange er Pause hat."

"4.) Dagegen gehört es nicht zu den Wesensmerkmalen einer gesetzlichen Ruhepause, dass deren **zeitliche Lage** bereits bei Beginn der Tagesarbeitszeit festgelegt wird. Schreibt eine Betriebsvereinbarung Entsprechendes vor und verletzt der Arbeitgeber die Pflicht zur Festlegung der Pause spätestens bei Arbeitsbeginn, so kann dies zu betriebsverfassungsrechtlichen und individualarbeitsrechtlichen Konsequenzen führen, jedoch verliert die nach der BV **'verspätet' angeordnete Pause** dadurch nicht ihren Charakter als gesetzliche Pause, wenn sie ansonsten die Voraussetzungen des § 4 ArbZG erfüllt. 5.) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG bezieht sich auf die zeitliche Lage und Dauer der Pause, nicht jedoch auf die **Interpretation des Merkmals 'im Voraus'** i.S.v. § 4 S. 1 ArbZG " (LAG Köln, 21.03.2013 - 7 Sa 261/12 - Leitsätze).

4.13 "Zwangspausen"

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmer A war im kirchlichen Dienst als Organist und Chorleiter angestellt, zunächst mit nur fünf Stunden pro Woche. Im Lauf der Jahre wurde seine Arbeitszeit erhöht, zuletzt auf 32,5 Wochenstunden. Ende September 2006 bekam A eine Änderungskündigung , mit der sein Arbeitgeber die Tätigkeit auf 13 Stunden als Kirchenmusiker und 19,5 als Küster verteilen wollte. An Sonntagen sollte A dienstplanmäßig **morgens 4 1/2 Stunden** arbeiten, die Arbeit dann **für fünf Stunden unterbrechen**, um **am Abend noch einmal 1 1/2 Stunden** seine Arbeit als Küster zu leisten.

So genannte "Zwangspausen" verlagern das **Wirtschaftsrisiko** des Arbeitgebers in unzulässiger Weise auf den Arbeitnehmer. Das widerspricht § 615 Satz 3 BGB , der das Wirtschaftsrisiko dem Arbeitgeber auferlegt. Kann der Arbeitgeber einen Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen zu bestimmten Zeiten nicht einsetzen, befreit ihn das nicht von der **Vergütungspflicht**. "Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen nicht die Möglichkeit, die Arbeitspause, die allein aus betrieblichen Gründen und nicht wegen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist, sinnvoll zu nutzen und zu gestalten." Daher entspricht eine am gleichen Tag angeordnete unbezahlte Arbeitsunterbrechung für einen **Zeitraum von 1 Stunde oder mehr** nicht mehr billigem Ermessen , "da sie mit wesentlichen und zwingenden Grundsätzen des Arbeitsrechts unvereinbar ist." "Die Grenzen des billigen Ermessens gemäß § 106 GewO bei der Festlegung der Arbeitszeit sind überschritten, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit in unzumutbarer Weise stückeln und durch zu lange unbezahlte Pausen unterbrechen will" (LAG Köln, 15.06.2009 - 5 Sa 179/09 - Leitsatz).