

RECHTSRATGEBER

Ruhepausen

Definition: Ruhepausen sind im voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten braucht.

Dauer der Ruhepausen

Jeder Arbeitne

hmer hat einen Anspruch auf regelmäßige Ruhepausen. Die Dauer der Ruhepausen ist gesetzlich vorgeschrieben. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden muss die Arbeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten unterbrochen werden. Beträgt die Arbeitszeit mehr als neun Stunden täglich, so muss der Arbeitgeber spätestens nach sechs Stunden eine Pause von 45 Minuten gestatten, da Arbeitnehmer nicht länger als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden dürfen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber von einzelnen Arbeitnehmern verlangen, auf eine oder mehrere Ruhepausen zu verzichten. Ein solcher Ausnahmefall liegt vor bei vorübergehenden Arbeiten in Not und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Das Gesetz nennt insbesondere die Fälle, in denen Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnissen zu misslingen drohen. Ferner kann der Arbeitgeber den Verzicht auf Ruhepausen verlangen, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden und bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen. In den beiden letztgenannten Fällen jedoch nur dann, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können. In Schicht- und Verkehrsbetrieben kann die Gesamtdauer der Pausen auf "Kurzpausen von angemessener Dauer" aufgeteilt werden. Kurzpausen sind Pausen unter 15 Minuten, wobei eine Pause mindestens 5 Minuten lang sein muss. Im Gegensatz zu den Ruhepausen werden Kurzpausen zur Arbeitszeit gerechnet.

Jugendliche Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf längere Pausen als ihre erwachsenen Kollegen. Bei werdenden und stillenden Müttern kann je nach den individuellen Verhältnissen der Frau und dem Schwangerschaftsstadium eine Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen, zusätzlichen Pausen zu gewähren.

Lage der Ruhepausen

Beginn und Ende der Pausen bestimmt das Gesetz nicht. Sie legt der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts fest. Besteht ein Betriebsrat, so hat dieser dabei ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Die konkreten Pausenzeiten müssen von vorneherein feststehen und können sich an den Bedürfnissen des Betriebes orientieren. Ausreichend ist, dass ein Zeitrahmen wie bei einer Gleitzeitregelung bestimmt wird (z. B. 12 bis 14 Uhr), in dem die Pause zu nehmen ist.

Ort der Ruhepausen

Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich frei darüber entscheiden, wo und wie er seine Ruhepausen verbringt. Eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann jedoch abweichende Regelungen treffen, insbesondere, dass die Arbeitnehmer den Betrieb nicht verlassen dürfen.

Vergütung der Ruhepausen

Da Ruhepausen grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit zählen, sind sie vom Arbeitgeber auch nicht zu vergüten. Durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag kann aber auch eine Vergütung vereinbart werden. Da die sog. Kurzpausen in Schicht- und Verkehrsbetrieben zur Arbeitszeit gehören, müssen diese vergütet werden.

Raucherpause

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers rauchenden Arbeitnehmer eigene Raucherpausen zu gewähren, besteht nicht.

Gesetzliche Bestimmungen

Die Ruhepausen sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG), insbesondere in § 4 und § 7 geregelt. Die Sonderregelungen für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren finden Sie im Jugendarbeitsschutzgesetz, die für werdende und stillende Mütter im Mutterschutzgesetz.

Wichtiger Hinweis: *Auf Grund der sich ständig weiter entwickelnden Rechtsprechung und Gesetzgebung kann die IG-BCE-Onlineredaktion keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der auf dieser Seite befindlichen Information übernehmen. Wir empfehlen dringend in konkreten Fällen den Rat eines Fachmanns oder einer Fachfrau hinzuzuziehen bzw. sich als IG-BCE-Mitglied an ihre IG BCE vor Ort zu wenden.*

Im übrigen gelten die Nutzungsbestimmungen von IG-BCE-Online.



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.