

## Arbeitszeit

### Fakten zur Ruhepause

#### § 4 Ruhepausen Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

*„Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.“*

#### → § 1 Absatz 7 Anlage 5 AVR

Ruhepausen sind im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit für bestimmte Zeiten. In dieser Zeit der Pause darf der Mitarbeiter nicht zur Leistung von Arbeit herangezogen werden. Er braucht sich auch nicht zur Arbeitsleistung bereitzuhalten, sondern muss freie Verfügung darüber haben, wie und wo er die Pause verbringen will. In der Pause darf auch keine Arbeitsbereitschaft und kein Bereitschaftsdienst gefordert werden. Ausnahmen sind nur in Notfällen und anderen außergewöhnlichen Fällen des § 14 ArbZG denkbar.

1. Die Pause dient der Erholung des Mitarbeiters, nicht dem Tagesablauf oder Schichtplan des Dienstgebers. Sie ist also frei von Arbeit. Der Mitarbeiter braucht sich auch nicht zur Arbeitsleistung bereitzuhalten. Der Mitarbeiter muss auch nicht telefonisch erreichbar sein.

**2. Im Voraus**, das bedeutet vor Beginn der Schicht, Arbeitszeit oder auch direkt vor Beginn der Pause:

- Die Ruhepausen stehen in jedem Fall im Voraus fest, wenn zu Beginn der täglichen Arbeitszeit die Dauer und Lage der Ruhepausen festliegen und dem Mitarbeiter bekannt sind. Im Voraus steht die Pause auch fest, wenn der Mitarbeiter spätestens zu Beginn der Pause weiß, dass er nun eine Ruhepause hat und er die Dauer der Pause kennt, z.B. 30 Minuten (BAG v. 13.10.2009 – 9 AZR 139/08).
- Eine nachträgliche „Umwidmung“ unvorhergesehener Unterbrechungen (Betriebspause) in eine Ruhepause ist ausgeschlossen.

**3.** Die Vorhersehbarkeit ist auch dann gewährleistet, wenn ein zeitlicher Rahmen (Pausenkorridor) feststeht, innerhalb dessen der Mitarbeiter, auch in Absprache mit anderen Mitarbeitern, seine Ruhepausen in Anspruch nehmen kann. So ist ein Zeitrahmen von z.B. zwei Stunden zulässig, innerhalb dessen die Pause genommen werden kann.

- Beispiel: Für die Frühstückspause eine Zeitspanne von 8:30 – 9:30 Uhr und für die Mittagspause eine Zeitspanne von 12:00 – 14:00 Uhr

**4. Unterbrechung:** Die Pause unterbricht die Arbeit. Sie darf nicht direkt am Anfang oder direkt am Ende der Schicht oder Arbeitszeit liegen. Die Arbeit darf also nicht direkt mit einer Pause beginnen oder enden. Das ist keine Unterbrechung der Arbeit.

Die Arbeit muss vor der Ruhepause beginnen und nach der Ruhepause wieder aufgenommen werden, damit eine echte Unterbrechung der Arbeit vorliegt.

Aber starre, für alle Fälle geltende Grenzen gibt es dabei nicht. Bei der Pauseneinteilung sind die Belange der Mitarbeiter (Lebensgewohnheiten, betriebsübliche Zeiten) sowie die betrieblichen Erfordernisse angemessen zu berücksichtigen. Ruhepausen innerhalb der ersten und der letzten Arbeitsstunde sind deshalb auch nicht per se unzulässig.

**5. Nicht länger als 6 Stunden Arbeit:** Nach § 4 Satz 3 Arbeitszeitgesetz dürfen Arbeitnehmer nicht länger als 6 Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden. Spätestens nach 6 Stunden muss deshalb die Arbeitszeit durch eine Ruhepause unterbrochen werden.

- Beispiel 10-Stunden-Dienst: Eine Pause von 45 Minuten nach 6 ½ Stunden entspricht zwar gesetzlichen Mindestdauer, erfüllt aber nicht die Vorgabe nach § 4 Abs. 1 Satz 3 ArbZG. Danach ist die Ruhepause nach 6 Stunden Arbeit hintereinander einzuhalten.

**6. Dauer:** Die notwendige Gesamtdauer der Ruhepausen pro Arbeitstag richtet sich nach der Dauer der Arbeitszeit.

- Bei einer Arbeitszeit von bis zu 6 Stunden muss überhaupt keine Ruhepause gewährt werden. Von 6 Stunden an und in jedem Fall nach Ablauf von 6 Stunden ist eine Pause zu gewährleisten.

- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 und bis zu 9 Stunden muss eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten die Arbeitszeit unterbrechen.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden muss eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten eingeräumt werden.
- Jugendliche dürfen gemäß § 11 JArbSchG nicht länger als 4 ½ Stunden ohne Ruhepausen beschäftigt werden. Die Pausen müssen bei einer Arbeitszeit von 4 ½ bis 6 Stunden 30 Minuten, von mehr als 6 Stunden 60 Minuten betragen.

Die Mindestdauer der einzelnen Pause beträgt 15 Minuten. Kürzere Arbeitsunterbrechungen werden nicht mehr als Ruhepause anerkannt und sind deshalb vergütungspflichtige Arbeitszeit.

So kann z.B. die Ruhepause von insgesamt 30 Minuten auf zwei kürzere Pausen von je 15 Minuten aufgeteilt werden. Als 30-minütige Pause zählt aber nicht eine Aufteilung in drei kurze Arbeitsunterbrechungen von je 10 Minuten.

7. Bei den zuvor genannten Pausenzeiten handelt es sich um die Mindestwerte gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz, die für alle Mitarbeiter einheitlich gelten. Längere Pausen sind möglich. Soll eine längere Dauer der Ruhepausen festgelegt werden, muss der Dienstgeber neben den betrieblichen Interessen auch die Interessen der Mitarbeiter berücksichtigen (vgl. hierzu BAG v. 16.12.2009 – 5 AZR 157/09). Die Mitarbeiter haben ein berechtigtes Interesse daran, die Anwesenheitszeit in der Einrichtung durch Ruhepausen nicht über Gebühr zu verlängern. Je länger die Ruhepausen dauern sollen, desto gewichtiger müssen deshalb die betrieblichen Gründe dafür sein.
8. **Sicherstellung durch den Dienstgeber:** Der Dienstgeber muss die Möglichkeit zur Unterbrechung der Arbeitszeit organisatorisch sicherstellen. (BAG 23.09.1992 – 4 AZR 562/91, BAG 09.03.2002 – 5 AZR 385/02)

Der Dienstgeber erfüllt seine Verpflichtung, eine Ruhepause zu gewähren, wenn er eine Pausenregelung schafft, die es den Mitarbeitern ermöglicht, die ihnen zustehenden Ruhepausen zu nehmen.

Eine Pausenregelung genügt deshalb nicht den gesetzlichen Anforderungen, wenn den Mitarbeitern zwar gestattet wird, Pausen zu nehmen, dies ihnen aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist. (BAG v. 9.3.2005 – 5 AZR 385/02)

9. Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, für jeden einzelnen Mitarbeiter im Voraus die Ruhepausen festzulegen. Er kann die ihm obliegende Verpflichtung auch dadurch erfüllen, dass er sein Bestimmungsrecht auf die Mitarbeiter delegiert. Aber auch in diesem Fall trägt er die Verantwortung.

Der Dienstgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nicht erfüllt, wenn er es einer Gruppe von Arbeitnehmern überlassen hat, einvernehmlich die Ruhepause zu regeln, die Arbeitnehmer aber eine Regelung, aus der sich für den

einzelnen eine im Voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit ergibt, nicht getroffen haben oder eine von ihnen getroffene Regelung nicht durchführen. Der Dienstgeber muss dann eingreifen und eine Pausenregelung festlegen. Andernfalls wird im Zweifel keine Ruhepause eingehalten. Dann ist die gesamte Anwesenheitszeit des Mitarbeiters als Arbeitszeit zu vergüten. (BAG 27.02.1992 – 6 AZR 478/90)

10. Erfüllt der Dienstgeber seine Verpflichtung nicht, macht er sich bußgeldpflichtig und gegebenenfalls sogar strafbar. Zeiten, die nicht als Ruhepausen anzusehen sind, sind als Arbeitszeit zu vergüten.

11. **Aufenthalt:** Der Dienstgeber darf die Mitarbeiter nicht anweisen, Pausen am konkreten Arbeitsplatz zu verbringen. Der Mitarbeiter kann sich grundsätzlich frei bewegen und ausruhen.

Der Mitarbeiter darf deshalb auch grundsätzlich während der Ruhepause nicht am Verlassen des Betriebsgeländes gehindert werden. Es kann jedoch zulässig sein, den Aufenthalt auch während der Ruhepause auf den Betrieb, die Einrichtung zu beschränken, etwa um in Notfällen eingreifen zu können.

Es kann also in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass in der Pause das Verlassen der Einrichtung oder des Betriebsgeländes nicht gestattet ist. Entscheidend ist, dass der Mitarbeiter in den Pausen frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann.

12. **Zeiten ohne Arbeit während Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst:** Die Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind Arbeitszeit und keine Pausen. Während der Ruhepause darf weder Arbeitsbereitschaft noch Bereitschaftsdienst vom Mitarbeiter gefordert oder erbracht werden.

13. Auch Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit und daher bei der Bestimmung der Dauer von gesetzlichen Ruhepausen als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes stellen keine Pausen i.S.v. § 4 ArbZG dar. (BAG 16.12.2009, 5 AZR 157/09)

14. **Rufbereitschaft:** Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit, so dass diese Zeiten (ohne Arbeit) für Pausen verwendet werden können. Trotz Rufbereitschaft wird die Arbeit unterbrochen. Diese Zeit steht deshalb einer Ruhepause nicht entgegen.

15. Ruhepausen sind weder in arbeitszeitrechtlicher noch in arbeitsvertragsrechtlicher Hinsicht Arbeitszeit. Ruhepausen sind deshalb grundsätzlich nicht zu vergüten. (BAG v. 25.2.2015 – 5 AZR 886/12)

16. Abweichende Regelungen zugunsten des Mitarbeiters sind zulässig. Jedoch entbindet die Vergütung von Pausenzeiten den Dienstgeber nicht von seiner Verpflichtung zur tatsächlichen Gewährung von Ruhepausen.

17. **Pausenräume oder entsprechende Pausenbereiche** sind gemäß der Arbeitsstättenverordnung und der mitgeltenden Regel „Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.2 Pausen und Bereitschaftsräume“ vorzuhalten.

Diese Pausenräume gelten für alle Arbeitsstätten mit mehr als zehn Arbeitnehmern oder bei besonderen gesundheitlichen Gründen.

**18. Ausnahme für Mitarbeiter der Anlagen 2, 2d, 2e, 21a gemäß § 4 Abs. 1 Anlage 5:**

Bei einer nicht dienstplanmäßigen Arbeit, die sich an die regelmäßige dienstliche Arbeitszeit unmittelbar anschließt und die mindestens zwei Stunden dauert, sind 15 Minuten Pausenzeit und bei mindestens drei Stunden Mehrarbeit mindestens 30 Minuten Pausenzeiten zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

**19. Mitbestimmung MAV:** Nach § 36 MAVO unterliegen die Pausen, Dauer und Lage, der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung (MAV).

**20.** Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz sind, wenn überhaupt im Sinne der Mitarbeiter, nur mit Dienstvereinbarung nach § 38 MAVO möglich.

**21. Kurzpausen:** Nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG darf die Gesamtdauer auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Damit wird eine Aufteilung der Pausenzeiten auf sogenannte Kurzpausen ermöglicht.

Das berechtigt jedoch nicht zu einer Kürzung der Gesamtdauer der Ruhepausen. Auch bei Kurzpausen dürfen die Mitarbeiter nicht länger als 6 Stunden hintereinander ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

Als angemessene Dauer ist jede Zeit zwischen 5 und 15 Minuten anzusehen. Kürzer als 5 Minuten dürfen aber auch Kurzpausen nicht sein, weil dann ein grundsätzlich notwendiger Erholungseffekt nicht eintreten kann. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung mindestens 8 Minuten für angemessen befunden. (BAG 13.10.2009 – 9 AZR 139/08)

**22.** Kurzpausen sind zulässig:

- a) in Schichtbetrieben (Schichtbetrieb ist die Einrichtung, in der in Schicht gearbeitet wird) und
- b) nur mit Dienstvereinbarung.

**23.** Bei einer entsprechenden Regelung zählen zugelassene Kurzpausen zur Arbeitszeit und sind dann zu bezahlen (BAG vom 24.5.2007 - 6 AZR 706/06). Sonst sind zugelassene Kurzpausen keine Arbeitszeit und dann auch nicht vergütungspflichtig. (BAG vom 16.12.2009 - 5 AZR 157/09)

**24.** Alle o. g. Regeln gelten unverändert auch für die Kurzpausen. Auch muss die Lage der einzelnen Kurzpausen so gewählt werden, dass der mit der Ruhepause erstrebte Zweck (Erholung des Mitarbeiters, Nahrungsaufnahme usw.) tatsächlich erreicht werden kann.

**25. Gleitzeit:** Alle hier genannten Grundsätze gelten auch bei gleitender Arbeitszeit.

- 26. Verstoß:** Ein Dienstgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 4 ArbZG Ruhepausen nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt, handelt gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG ordnungswidrig.

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 15.000 Euro geahndet werden, § 22 Abs. 2 ArbZG.

Die Einwilligung des Mitarbeiters in einen Verstoß gegen bußgeldbewehrte Vorschriften des ArbZG stellt keinen Rechtfertigungsgrund dar. Ein Verstoß gegen sanktionierte Bestimmungen bleibt trotz Einwilligung des Mitarbeiters rechtswidrig.

- 27.** Handelt der Arbeitgeber vorsätzlich und gefährdet er dadurch die Gesundheit oder Arbeitskraft des Arbeitnehmers oder verstößt er beharrlich gegen § 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG, kann er gemäß § 23 Abs. 1 ArbZG mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden.

### **Autoren:**

Caritas ak.mas  
AG Arbeitszeit

[www.akmas.de/themen/arbeitszeit-arbeitsrecht](http://www.akmas.de/themen/arbeitszeit-arbeitsrecht)

## KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes

[www.akmas.de](http://www.akmas.de)

[akmas@caritas.de](mailto:akmas@caritas.de)

Facebook: @ak.mas.caritas

Twitter @akmas\_caritas

Telegram: t.me/akmas\_caritas

