

# Ruhepausen während der Arbeitszeit:

## Die gesetzliche Grundlage:

Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit zum Zweck der Erholung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss in dieser Zeit von jeder Art der Arbeitsleistung befreit sein. <sup>1</sup> § 11 Abs 1 AZG (Arbeitszeitgesetz) regelt, dass eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde einzuhalten ist, wenn die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt. Im Arbeitnehmerinteresse oder aus betrieblichen Gründen kann diese halbstündige Pause auf zwei Pausen je 15 Minuten oder drei Pausen von je zehnminütiger Dauer aufgeteilt werden. Eine Teilung bedarf in Betrieben, wo eine gesetzliche Betriebsvertretung (Betriebsrat) besteht der Zustimmung des Betriebsrats. Eine andere Teilung der Ruhepause kann durch Betriebsvereinbarung beziehungsweise in Betrieben ohne Betriebsrat durch das Arbeitsinspektorat zugelassen werden. Dem Arbeitsinspektorat steht es ferner zu, für Betriebe mit erschwerten Arbeitsbedingungen (zB Fließbandarbeit) auch längere Ruhepausen anzuordnen (§ 11 Abs 6 AZG)<sup>2</sup> Weitere Ausnahmeregelungen der Ruhepausen existieren unter anderem für Schichtbetriebe.

## Ausnahmen für Jugendliche:

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres unterliegen bezüglich der Ruhepausen (und auch der Arbeitszeit) dem Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, kurz KJBG (§ 1 Abs 1 Z 2 KJBG). Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit des unter 18 Jährigen mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen, die spätestens nach sechs Stunden Arbeitszeit zu gewähren ist (§ 15 Abs 1 und 2 KJBG).<sup>3</sup> Dies bedeutet grundsätzlich, dass, wenn der Jugendliche 8 Stunden arbeitet, er nach spätestens 6 Stunden eine Ruhepause machen muss. Arbeitet ein Jugendlicher nur fünf Stunden ist ihm innerhalb dieser Zeit eine Ruhepause von einer halben Stunde zu gewähren.

---

<sup>1</sup> Klein in Heilegger/Klein/Schwarz (Hrsg), AZG<sup>3</sup> (2011), 274.

<sup>2</sup> Löschnigg, Arbeitsrecht 12 (2015), 441.

<sup>3</sup> Knalling-Prainsack in Aust/Gittenberger/Knalling-Prainsack/Strohmayr, Berufsausbildungsgesetz (2013), 374f.

### **Wann und wo darf ich die Pause machen:**

An welcher Stelle der Tagesarbeitszeit die Ruhepause zu liegen hat, ist nicht festgelegt. Aus dem Wort „unterbrechen“ geht aber jedenfalls hervor, dass die Ruhepause nicht den Anfang bzw das Ende eines Dienstes bilden darf. Aus dem Zweck des Gesetzes wird man darüber hinaus ableiten können, dass die Pause auch nicht allzu nahe am Beginn oder am Ende der Arbeitszeit liegen darf.<sup>4</sup> Die Arbeitszeit soll durch die Ruhepause unterbrochen werden, um dem durch die bisherige Arbeit bereits erfolgten Kräfteverschleiß durch ein Erholungsintervall zu begegnen, das den Arbeitnehmer mit „aufgeladenen Batterien“ den zweiten Teil seine Arbeitszeit beginnen lässt. Das Aufladen – um in diesem Bild zu bleiben – macht aber wenig Sinn, wenn die Batterien noch fast voll sind, weil der Arbeitnehmer kaum angekommen schon die Pause antritt, oder wenn ein bereits erschöpfter Arbeitnehmer erst relativ kurz vor dem ohnedies bevorstehende Dienstende Energie sammelt.<sup>5</sup>

Damit eine "Pause" als Ruhepause iSd § 11 Abs 1 AZG anerkannt werden kann, muss sie ihrer Lage nach für den Arbeitnehmer vorhersehbar sein oder vom Arbeitnehmer innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums frei gewählt werden können. Überdies muss sie echte Freizeit sein; der Arbeitnehmer muss über diese Zeit nach seinem Belieben verfügen können. Als plakatives Beispiel stellte der OGH 2003<sup>6</sup> fest, dass keine Pause in den Zeiträumen vorliegt, die eine Arbeitnehmerin im Orchester anwesend sein musste, aber gerade nicht zu spielen hatte. Das bedeutet, dass Unterbrechungen die sich aus dem Arbeitsablauf ergeben (zb Wartezeiten von Verkaufspersonal, Beförderungszeiten, Maschinenausfall, etc) nicht als Ruhepausen gewertet werden können.<sup>7</sup> Eine spontane Ankündigung in der Art „Sie können jetzt Ihre Pause nehmen“ erfüllt also nicht die Voraussetzungen des arbeitszeitrechtlichen Begriffs der Ruhepause. Die Ruhepause muss weiters echte Freizeit sein, dh der Dienstnehmer muss über diese Zeit nach seinem Belieben verfügen können. Eine Anweisung, der Dienstnehmer habe den Betrieb während der Ruhepause nicht zu verlassen und müsse sich für plötzliche Arbeitseinsätze auch während der

---

<sup>4</sup> OGH 17.3.2004, 9 Ob A 102/03w

<sup>5</sup> Klein in Heilegger/Klein/Schwarz (Hrsg), AZG3 (2011), 277.

<sup>6</sup> OGH 20.3.2003, 8 Ob A 167/02w

<sup>7</sup> Mayr, Arbeitsrecht § 11 AZG, E 2d.

Ruhepause bereithalten, beseitigt daher die Qualifikation einer Zeit als Ruhepause im Sinne des Gesetzes.<sup>8</sup>

Unter anderem hat der VwGH 1993 entschieden: *"...Ruhepausen Zeiten sind, die der Erholung des Arbeitnehmers dienen. Sie müssen im Voraus, spätestens bei ihrem Beginn umfangmäßig feststehen. Ferner muss der Arbeitnehmer von Arbeit und Arbeitsbereitschaft befreit sein. Wenn die Zeugin [...] von einer Essenspause von mindestens 30 Minuten spricht, muss es sich nach dem Gesagten nicht um eine Ruhepause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gehandelt haben, weil die Nahrungsaufnahme am Arbeitsplatz während einer Arbeitsunterbrechung keine Ruhepause darstellt."*<sup>9</sup>

So kann als weiteres Beispiel eine Kellnerin während ihrer halbstündigen Ruhepause im benachbarten Supermarkt private Einkäufe erledigen oder im Extrazimmer eine Mahlzeit einnehmen. Sie ist nicht verpflichtet, in diesem Zeitraum Bestellungen aufzunehmen oder zu servieren.<sup>10</sup>

### **Rauchpausen:**

Ein Anspruch auf Rauchpausen, zusätzlich zu den gesetzlichen Pausen besteht prinzipiell nicht. Prof. Mahrhold sieht aber einen „einzervertraglichen Anspruch“ der entstanden ist, wenn der Chef nie die Zigarettenpause aus der Arbeitszeit herausgerechnet hat. Dieser kann auch nicht einseitig rückgängig gemacht werden. Zur betrieblichen Übung wird ein Zeitraum innerhalb von zwei Lohnzahlungszeiträumen verstanden in denen der Arbeitgeber das Rauchen beanstanden muss. Wird seitens des Unternehmens das Rauchen nicht beanstandet und der Lohn nicht geschmälert, darf man im selben Umfang gegen Bezahlung weiterrauchen.<sup>11</sup> Natürlich gibt es auch andere Rechtsansichten von arbeitgebernahen Personen wo die vorübergehende Duldung von Rauchpausen keinen Rechtsanspruch auf derartige Pausen bewirkt.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Klein in Heilegger/Klein/Schwarz (Hrsg), AZG<sup>3</sup> (2011), 276.

<sup>9</sup> Fischl, Zum Recht der Ruhepause, ÖZPR 2011/59 (69).

<sup>10</sup> <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Arbeitszeit/Ruhepause.html>.

<sup>11</sup> <http://derstandard.at/1271375284945/Sie-fragen---wir-antworten-Gibt-es-ein-Recht-auf-Rauchpausen>.

<sup>12</sup> Rauch, Gewohnheitsrecht auf Rauchpausen? Die vorübergehende Duldung von Rauchpausen bewirkt keinen Rechtsanspruch auf derartige Pausen, ASoK 2003, 2.

### **Die bezahlte Ruhepause (Kollektivvertrag):**

Grundsätzlich ist die Ruhepause vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen. Ausnahmen kann der Kollektivvertrag vorsehen. So regelt Dienstordnung A für Verwaltungsangestellte, Pflegepersonal und zahntechnische Angestellte bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, dass die zu gewährenden Ruhepausen zur Hälfte auf die Normalarbeitszeit anzurechnen sind. Das bedeutet nichts anderes, als dass die halbe Ruhepause zu bezahlt ist. In einer normativen Betriebsvereinbarung kann die bezahlte Ruhepause nicht geregelt werden, da Entgeltbestandteile nicht Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein können.

### **Bezahlte Mittagspause für Bundesbeamte:**

Grundsätzlich geht es in der Entscheidung des Verwaltungsgerichtes um einen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehenden Arbeitnehmer der bei der Österreichischen Post Aktiengesellschaft beschäftigt ist. Der Angestellte wollte gemäß § 48b des Beamten-Dienstrechtsgesetzes (BDG), dass die zu gewährenden Ruhepausen auf seine Dienstzeit anzurechnen sind. Vereinfacht gesagt, argumentierte der Verwaltungsgerichtshof, dass im § 48b im Gesetz steht, dass eine Ruhepause von einer halben Stunde „einzuräumen“ ist. Da die Bedeutung des Wortes „einräumen“ im Sinne von „zugestehen, gewähren“ unzweideutig ist, blieb für den VwGH kein Zweifel, dass die Ruhepause im vorliegenden Fall auf die Dienstzeit anzurechnen ist. Weiters arbeitete der VfGH heraus, dass im Arbeitszeitgesetz von der „Unterbrechung“ der Arbeitszeit die Rede ist, was bedeutet, dass die Arbeitszeit bei Anwendung des Arbeitszeitgesetzes unterbrochen wird und nicht bezahlt werden muss.<sup>13</sup> In einer Entscheidung von 2006 stellte der Verwaltungsgerichtshof in Bezug auf das oÖ. Landesbeamtengesetz fest, dass unter Dienstzeit nicht nur jede Zeit der aktiven Arbeitsverrichtung (Arbeitszeit), sondern auch die - zur Erhaltung der Arbeitskraft notwendigen – Zeiten der Rekreation (Ruhepausen) zu verstehen sind.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> VwGH 21.1.2015, Ra 2015/12/0051.

<sup>14</sup> VwGH 15.11.2006, 2006/12/0067.

## Weitere Entscheidungen bezüglich Mittagspause

### **Spanische Hofreitschule - bezahlte Mittagspause durch Betriebsübung:**

OGH 30.1.2012. Nach der Ausgliederung der Hofreitschule seitens des Bundes wurde den Arbeitnehmern acht Jahre lang die Mittagspause wie "normale Arbeitszeit" verrechnet. Nach acht Jahren wollte der neue Arbeitgeber, im Zuge der Einführung eines Stechkartensystem, diese nicht mehr bezahlen. Der OGH entschied, dass die Mittagspause aufgrund schlüssigen Erklärungsverhaltens zu bezahlen ist.

#### Der Leitsatz der Entscheidung im Detail:

*"Die Spanische Hofreitschule-Bundesgestüt Piber als AG schafft durch eigenes schlüssiges Erklärungsverhalten dergestalt, dass sie den AN auch nach der Ausgliederung mit 1. 1. 2001 über acht Jahre die tägliche 30-minütige Mittagspause - wie schon zuvor der Bund - als reguläre Arbeitszeit weiter bezahlt, einen entsprechenden Zahlungsanspruch der AN, der nicht einseitig eingestellt werden kann."<sup>15</sup>*

### **Kurzfristig anberaumte Pause gilt als Dienstzeit:**

OGH 29.01.2015. "Ruhepausen müssen frei gewählt werden können oder vorhersehbar sein" Ein Betriebsrat der ÖBB (Bereich Bordservice) reichte Klage ein, denn obwohl die Dienstzeiten und Ruhepausen im Vorhinein festgelegt wurden kam es immer wieder zu kurzfristigen Änderungen. So war in einem Fall die Pause eines Mitarbeiters, der seit fünf Uhr früh arbeitete, für 13.31 bis 14.16 Uhr vorgesehen. Die 45-minütige Pause wurde aber auf 8.20 bis 9.05 Uhr vorgelegt. Dienstende war um 22.41 Uhr. Damit eine Pause als Ruhepause im Sinn des Arbeitszeitgesetzes zu werten ist, müsse sie für den Arbeitnehmer vorhersehbar sein oder innerhalb eines Zeitraums frei gewählt werden können. Die ÖBB seien "bei einseitiger Verlegung einer im Schichtplan als unbezahlt ausgewiesenen Ruhepause im Ergebnis daher verpflichtet, neben der tatsächlichen Arbeitszeit die verlegte Ruhepause als Arbeitszeit und die übrigen Ruhepausen wie im Schichtplan vorgesehen als bezahlte Pausen zu bezahlen", erklärten die Höchststrichter.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> OGH 9 Ob A 104/11a , DRdA 2012, 522.

<sup>16</sup> OGH 9 Ob A 136/14m