

Darf der Aufenthaltsort während der gesetzlichen Ruhepause beschränkt werden?

- Ein Verlassen des **Arbeitsplatzes** während der Ruhepause muss grundsätzlich stets möglich sein (allenfalls ggf. Ausnahmen im Rahmen von § 7 Abs. 2 Nr. 3 u. 4 ArbZG).
- Jedoch ist sowohl nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 21.08.1990 - 1 AZR 567/89) als auch nach herrschender Meinung in der Kommentarliteratur (vgl. Anzinger/ Koberski [5. Aufl.] Rn 44 ff. zu § 4; Schliemann [2. Aufl.] Rn 314; Kittner/ Zwanziger [4. Aufl.] Rn 12 zu § 39; Wank/Erfurter Kommentar [19. Aufl.] 110 Rn 5 zu § 4; Baeck/Deutsch [4. Aufl.] Rn 13 zu § 4) die Einschränkung des Aufenthaltsortes während der Ruhepause durch den Arbeitgeber – beispielsweise um in Notfällen auf den Arbeitnehmer zugreifen zu können – durchaus zulässig.
- Die Einschränkung kann die Festlegung eines konkreten Aufenthaltsortes während der Ruhepause umfassen (z.B. ein definierter Aufenthaltsbereich oder auch ein konkreter Raum; Beachtung von § 3 ArbSchG u. § 618 BGB).
- Dabei sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bezüglich Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb zu beachten (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz).