

Neues aus der Rechtsprechung

Voraussetzungen für eine flexible Festlegung betrieblicher Arbeitspausen

Pausen während der Arbeit sollen dem Arbeitnehmer eine Regeneration von der Arbeitsbelastung ermöglichen und der Erholung dienen. Das BAG hat sich in einer aktuellen Entscheidung (21.08.2024, Az. 5 AZR 266/23) mit den Voraussetzungen einer flexiblen Festlegung von Pausen beschäftigt.

Der Sachverhalt

Der Kläger war von 1988 bis 2022 bei der Beklagten als Mitarbeiter in der Produktion eines Betriebes der Feinstblechpackungsindustrie mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden bei einer tariflichen Vergütung von 2.819 € brutto monatlich beschäftigt.

Ohne hierzu verpflichtet zu sein, verbrachte der Kläger seine Pausen in der Regel in der Kantine des Betriebs. Dort zeigt ein Monitor durch tonloses Blinken Störungen bei den Maschinen in der Produktion an.

Nach Ansicht des Klägers bestand daher die Möglichkeit, dass der Monitor durch Aufblinken einen Störfall an der Maschine anzeigt und er von einem Vorgesetzten zur Unterbrechung seiner Pause aufgefordert werden könnte. Diese permanente „Hab-Acht-Stellung“ habe dem Erholungseffekt der Pause entgegengestanden. Daher verlangt er Vergütung in Höhe von 903,31 € nebst Zinsen für die von ihm im Zeitraum Juli bis Dezember 2021 genommenen Ruhepausen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klagen zurückgewiesen.

Die Entscheidung des Gerichts

Auch das BAG hält die Revision für unbegründet und hat den Anspruch auf Vergütung der Pausen abgelehnt.

Laut § 4 S. 1 ArbZG müssen die Pausenzeiten „im Voraus“ feststehen. Zu Beginn einer Arbeitsschicht sollen Arbeitgeber laut der Gesetzesbegründung zumindest einen Rahmen für die Lage der Pausen

vorgeben; für Länge und Gestaltung dieses Rahmens machen das Gesetz oder die Gesetzesbegründung aber keine Vorgaben. Das BAG stellt klar, dass auch die Rechtsprechung diesen Rahmen nicht willkürfrei näher konkretisieren kann; letztlich ergebe sich der Rahmen aus dem Erfordernis, innerhalb von sechs bzw. neun Stunden die Pausenzeit festzulegen. Trotzdem nennt das Gericht gewisse Anhaltspunkte, die bei der Festlegung der Pausen zu beachten seien.

Sofern betriebliche Erfordernisse flexible Pausen verlangen, reiche es aus, wenn der Arbeitnehmer jedenfalls zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er nunmehr zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über die Nutzung dieses Zeitraums verfügen kann. Jedoch müsse die Billigkeitskontrolle gem. § 315 Abs. 1 BGB, § 106 S. 1 GewO und ggf. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beachtet werden. Damit die Pause ihren Zweck zur Erholung, Regeneration oder Nahrungsaufnahme erfüllen könne, sollte die Pause zudem nicht direkt an den Anfang oder kurz vor das Ende der Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden. Sofern diese Rahmenbedingungen bei der Festlegung einer Pause beachtet werden, können Pausen flexibel an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden.

Das Gericht sieht keine Gründe für eine unbillige Festlegung der Pausenzeiten. Der Kläger habe seine Pausen freiwillig – abseits der Produktion – in der Kantine verbracht. Zudem wurde ihm die Länge der Pause mitgeteilt. Es wurde nicht vorgetragen, zum Aufenthalt in der Kantine oder einer eigenständigen Reaktion auf Störungsmeldungen an dem Monitor verpflichtet gewesen zu sein. Außerdem habe der Kläger keinen Fall dargelegt, in dem er seine Pause tatsächlich wegen eines Maschinendefekts abbrechen und vorzeitig zur Arbeit zurückkehren musste. Das Gericht bezeichnet daher diese vom Kläger behauptete „Daueralarmbereitschaft“ lediglich als „subjektive Befindlichkeit“.

Somit ergebe die Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände des Einzelfalls, dass dem Kläger in den Ruhepausen keinerlei Einschränkungen auferlegt waren, die ihn objektiv hinderten, sich zu entspannen und Tätigkeiten nach eigener Wahl zu widmen. Die Pause konnte folglich ihren Erholungseffekt erfüllen, sodass dem Kläger kein Anspruch auf eine Vergütung der Pausen zustünde.

Praxishinweis

Das Urteil des BAG führt die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung fort. Eine Arbeitsunterbrechung, in der der Arbeitnehmer jederzeit wieder mit einer Aufnahme der Arbeit rechnen muss, erfüllt nicht die Anforderungen an eine zu gewährende Ruhepause. Dies war aber im vom BAG zu entscheidenden Fall nie vorgekommen bzw. eine Einbildung des Mitarbeiters.

Der Gesetzgeber hat zwar Mindestvorschriften zu Arbeitszeit und Pausen im Arbeitszeitgesetz geschaffen; die genaue zeitliche Festlegung der Pausen obliegt aufgrund der Besonderheiten in jedem Betrieb und jeder Arbeitsaufgabe jedoch dem Arbeitgeber im Wege seines Weisungsrechts gem. § 106 GewO. Durch die erwähnte Billigkeitskontrolle und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats werden auch die Interessen der Arbeitnehmer hinreichend berücksichtigt. Auf jugendliche Arbeitnehmer kann das Urteil nicht angewendet werden – hier sind in § 11 JArbSchG Sonderregelungen getroffen worden.

Im vorliegenden Fall hat der Arbeitnehmer zwar nur Vergütungsansprüche geltend gemacht, allerdings kann der Arbeitgeber bei einem vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstoß gegen § 4 ArbZG auch eine Ordnungswidrigkeit gem. § 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG und bei Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder beharrlicher Wiederholung des Verstoßes sogar eine Straftat (§ 23 ArbZG) begehen. Arbeitgeber sollten daher darauf achten, ausreichende Ruhepausen zu gewähren.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de