

Werkzeug „Pausen im Urteil der Gerichte“

- Wirklich vollkommen frei
- Pause ist keine Arbeitsbereitschaft
- Ruhepause oder zu bezahlende Arbeitsbereitschaft
- Ruhepause oder zu bezahlende Arbeitsbereitschaft
- Wirksames Gewähren einer Pause
- „Kümmern Sie sich selbst um ihre Pausen“
- Bezahlte Pause
- Bezahlte Pausen für Arbeiter (BMT-G)
- Bezahlte Pausen
- Pause im Einzelarbeitsplatz - Nachtdienst auf der Station eines Krankenhauses
- Mitbestimmung bei Pausenregelungen

Arbeitszeitgesetz

- in der Fassung der ab 01. Januar 2004 geltenden Regelungen –

§ 4 Ruhepausen

„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 Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.“

Wirklich vollkommen frei

„Pausen“ sind im voraus festgelegte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat, sondern frei darüber entscheiden kann, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal für die „Pause“ ist daher, dass der Arbeitnehmer von jeder Dienstverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten, freigestellt ist.

BAG 23.9.1992 – 4 AZR 562/91 = BB 1992, 2512 = DB 1993, 1194 = NZA 1993, 752

Pause ist keine Arbeitsbereitschaft

„..., liegt eine Ruhepause nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer während des vorgesehenen oder von ihm bestimmten Pausenzeitraumes von jeglicher Arbeitsleistung, und zwar auch in Form der Arbeitsbereitschaft freigestellt ist.“ Baeck/Deutsch beziehen sich in ihrem Kommentar zum Arbeitszeitgesetz (Beck-Verlag) unter §4 Randnummer 11 auf dieses Urteil und schließen, dass während der Pause auch kein Bereitschaftsdienst angeordnet werden darf. Rufbereitschaft dagegen sei erlaubt.

BAG Urteil vom 05. Mai 1988, Az: 6 AZR 658/85

Ruhepause oder zu bezahlende Arbeitsbereitschaft

1. Eine Ruhepause liegt nur vor, wenn spätestens zu Beginn der Arbeitsunterbrechung auch deren Dauer feststeht.

2. Be- und Entladezeiten, während derer der Kraftfahrer sein Fahrzeug und das Betriebsgelände zwar verlassen darf, einem Arbeitsaufruf aber umgehend nachzukommen hat, sind keine Ruhepausen. Vergütungsrechtlich sind diese Zeiten Arbeitsbereitschaft im Sinne von § 2 Bundesmanteltarifvertrag für den Güter- und Möbelfernverkehr vom 14. Juli 1988.

BAG 29.10.2002, 1 AZR 603/01

Wirksames Gewähren einer Pause

Das Landesarbeitsgericht Baden Württemberg hatte 1998 zu beurteilen, ob der in einem Krankenhaus der als Krankenschwester beschäftigten Klägerin von der Beklagten, der Krankenhausträgerin,

vorgeschrieben werden durfte, dass sie ihre Pause in der Stationsküche der Intensivstation bzw. im Bereitschaftsraum der OP-Ambulanz zu verbringen habe. Die Bestimmung des Aufenthaltsortes auf bestimmte Bereiche innerhalb des Betriebsgeländes sah das Gericht als unzulässig an, da dies unvertretbar mit dem in § 4 ArbZG enthaltenen Begriff der „Ruhepause“ ist. Unberücksichtigt blieb auch die Auffassung der beklagten Krankenhausträgerin, eine Aufenthaltsbestimmung sei notwendig, da die Klägerin im Notfall abrufbar zu sein habe. Festgestellt wurde, dass die Gefahr des Eintritts eines derartigen Ausnahmefalles es nicht rechtfertige, einem Arbeitnehmer im Bereich des Betriebsgeländes einen Pausenort vorzuschreiben.

LAG Baden Württemberg, 14.10.98, AZ: 3 Sa 16/98

„Kümmern Sie sich selbst um ihre Pausen“

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nicht erfüllt, wenn er 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 ihm getroffene Regelung nicht durchführen.

BAG 27.2.1992 – 6 AZR 478/90 = BB 1993, 1086 = DB 1992, 583, 2247

Bezahlte Pause

Für Pflegepersonal im Nachtdienst, welches die Station nicht verlassen kann, weil die Patienten sonst sich selbst überlassen wären, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die "Pause" als Arbeitszeit zu bewerten und zu bezahlen ist.

(u.a.: Bundesarbeitsgericht am 25.10.1989 - 2 AZR 633/88).

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, erfüllt, wenn er eine Pausenregelung schafft, die den Arbeitnehmern ermöglicht, die Ruhepause zu nehmen. Eine Pausenregelung genügt dann nicht den gesetzlichen Anforderungen, wenn den Arbeitnehmern gestattet wird, Pausen zu nehmen, dies ihnen aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist.

(Bundesarbeitsgericht vom 23.02.1992 - 4 AZR 562/91)

Bezahlte Pausen für Arbeiter (BMT-G)

(BMT-G II). In § 14 Abs. 5 BMT-G II heißt es: "Arbeitspausen werden, ausgenommen bei Wechselschichten, in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet".

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Bezahlte Pausen

Werden bei Lohn und Gehalt auch die Pausen während der Arbeitszeit mitbezahlt, so dürfen diese bei der Berechnung des Urlaubsgeldes nicht unberücksichtigt bleiben.

BAG (AZ: 9 AZR 4/00).

- Pausen, die nicht genommen werden konnten, sind Überarbeit. Sie können durch Freizeitausgleich und eventuell Überstundenzuschlag oder durch Auszahlung abgegolten werden. Da Überstundenzuschläge immer erst mindestens einen Monat später ausbezahlt werden, können sie faktisch sieben bis acht Monate rückwirkend geltend gemacht werden.

Pause im Einzelarbeitsplatz - Nachtdienst auf der Station eines Krankenhauses

Eine Pausenregelung genügt dann nicht den gesetzlichen Anforderungen, wenn den Arbeitnehmern gestattet wird, Pausen zu nehmen, dies ihnen aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist.

BAG 23.9.1992 – 4 AZR 562/91

Absurde Ausnahme 1:

Eine Ruhepause i. S. d. § 12 Abs. 2 AZO (seit 1.7.94: § 4 ArbZG) erfordert nicht, dass der Arbeitnehmer berechtigt sein muss, während der Ruhepause den Betrieb verlassen zu können. Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist eine Regelung gedeckt, durch die den Arbeitnehmern verboten wird, während der gesetzlich vorgeschriebenen halbstündigen Mittagspause den Betrieb zu verlassen.

Ein solches Verbot verstößt jedenfalls dann nicht gegen § 75 Abs. 2 BetrVG, wenn die Arbeitnehmer gleichzeitig berechtigt sind, den Betrieb außerhalb dieser Mittagspause während einer weiteren Stunde zu verlassen und wenn Gründe der Zeiterfassung eine unterschiedliche Gestaltung der beiden Arbeitsunterbrechungen sinnvoll erscheinen lassen.

BAG 21.8.1990 – 1 AZR 567/89 = BB 1991, 71 = DB 1991, 394 = NZA 1991, 154

Absurde Ausnahme 2: Pause im Nachtdienst auf der Station eines Altenheim

Das BAG unterscheidet jedoch in der nächtlichen Pausenregelung zwischen Krankenhäusern und Altenheimen:

- Für Krankenhäuser wird vorausgesetzt, dass die Pflegekräfte auf einem Einzelarbeitsplatz ständig einsatzbereit sind, also keine Pause im Sinne des Gesetzes nehmen können, auch wenn die Möglichkeit besteht, sich zwischendurch länger hinzusetzen.
- Für Altenheime unterstellt das BAG, dass, weil die Bewohner ja nicht "krank" sind, in einer bestimmten Phase der Nacht, wenn alle schlafen, eine Pause festgelegt werden kann.

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, erfüllt, wenn er eine Pausenregelung schafft, die den Arbeitnehmern ermöglicht, die Ruhepause zu nehmen.

Aus der Begründung zum konkreten Fall eines Einzelarbeitsplatzes mit zusätzlichen Sitzwachen bei Bedarf: "Es mag zwar zutreffen, dass in der Pausenzeit im gesamten Altenheim nur eine Pflegekraft zur Verfügung steht. Dies ist jedoch eine Frage der Organisation durch die Beklagte und gegebenenfalls deren Korrektur durch die Aufsichtsbehörden."

BAG 23.9.1992 – 4 AZR 562/91

Mitbestimmung bei Pausenregelungen

Leitsatz

1. Bei den in BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2 angesprochenen Pausen handelt es sich um Ruhepausen, durch die die Arbeitszeit unterbrochen wird, die also selbst nicht zur Arbeitszeit gehören und deshalb auch nicht vergütet werden müssen. Bezahlte Lärmpausen sind daher keine Pausen im Sinne dieser Vorschrift.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach BetrVG § 87 Abs 1 Nr 7 bezieht sich auf Regelungen, die der Arbeitgeber aufgrund bestehender arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften zu treffen hat. Das Vorhandensein solcher ausfüllungsbedürftiger Rahmenvorschriften ist Voraussetzung für ein Mitbestimmungsrecht.

3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach BetrVG § 91 ist nur gegeben, wenn die dort genannte besondere Belastung der Arbeitnehmer auf einer Änderung von Arbeitsplätzen, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung beruht. Es erstreckt sich nicht auf Fälle, in denen schon bestehende Verhältnisse den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschenrechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen.

(BAG Az: 1 ABR 65/79)