

Wie sieht der Pausenanspruch des Mitarbeiters¹ aus?

1. Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz² regelt in § 4 die Mindestdauer und den Umfang des Pausenanspruchs. Ein Mitarbeiter darf nur bis zu 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Bei einer Arbeitszeit von über 6 Stunden und bis zu 9 Stunden muss mindestens eine Pausenzeit von 30 Minuten eingehalten werden, bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden eine Pausenzeit von 45 Minuten. Bei diesen Vorgaben handelt es sich um Mindestwerte, die nicht unterschritten werden dürfen. Der Dienstgeber darf längere Pausen festsetzen. Der Pausenanspruch gilt **auch für Bereitschaftsdienst- und Arbeitsbereitschaftszeiten** (selbst für die inaktiven Zeiten³), da beides Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist.

Ruhepausen **unterbrechen** die Arbeit. Sie dürfen daher **nicht am Anfang oder am Ende** der Arbeitszeit liegen. Eine Aufteilung in Pausenabschnitte von mindestens 15 Minuten ist zulässig, wenn die einzelnen Pausenabschnitte zusammengerechnet die vorgeschriebene Mindestpausendauer erreichen.

Pausen müssen **im Voraus feststehen**, damit der Mitarbeiter sich darauf einrichten kann, wie lange er nicht zum Dienst zur Verfügung stehen braucht. Was „im Voraus“ bedeutet, ist umstritten. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts⁴ ist es ausreichend, wenn der Beginn und die Dauer der Pause zu Beginn der täglichen Arbeitszeit feststehen. Die Anordnung der zeitlichen Lage und Dauer der Pause muss billigem Ermessen entsprechen. Der Dienstgeber muss dabei neben seinen eigenen Interessen auch die Interessen der Mitarbeiter angemessen berücksichtigen. Zulässig ist die Einrichtung von

¹ Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

² <http://bundesrecht.juris.de/arbzg/index.html>

³ BAG, Urteil vom 16. 12. 2009 – 5 AZR 157/09.

⁴ BAG, Urteil vom 25.2.2015 - 1 AZR 642/13; a.A. z.B. LAG Köln, Urteil vom 3. August 2012 - Az. 5 Sa 252/12: spätestens zu Beginn der Pause.

sog. Pausenkorridore, innerhalb derer die Mitarbeiter die Lage ihrer Pausen selbst bestimmen können.

Unvorhergesehene Arbeitsunterbrechungen aus organisatorischen oder technischen Gründen dürfen **nicht nachträgliche in eine Ruhepause umgewidmet** werden.⁵ Das Risiko, dass der Mitarbeiter nicht wie geplant eingesetzt werden kann, trägt der Dienstgeber.

- **Beispiel:** Mitarbeiter A einer Sozialstation hat für diesen Vormittag auch noch Patient X auf seinem Tourenplan stehen. Während er noch bei einer anderen Patientin ist, kommt die Nachricht, dass X gerade verstorben sei und er nicht mehr dorthin fahren muss. Den dadurch entstandenen Leerlauf kann der Dienstgeber nicht einfach als Pausenzeit von der Arbeitszeit abziehen.

Eine Pause ist die **Freistellung von jeder Dienstverpflichtung**. Der Mitarbeiter braucht in dieser Zeit weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereit zu halten und kann frei über die Nutzung des Pausenzeitraums bestimmen.⁶ Pausen zählen daher nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Macht der Dienstgeber Vorgaben, wo und wie der Mitarbeiter die Pause verbringen soll (z.B. auf der Station), liegt keine Pause im Sinne von § 4 ArbZG vor und die Arbeitszeit ist entsprechend zu vergüten. Mit Zustimmung der MAV kann allerdings eine Regelung zulässig sein, nach der Mitarbeiter während ihrer Pause das Betriebsgelände nicht verlassen dürfen.⁷ Nicht zulässig ist es allerdings, den Mitarbeiter zu verpflichten, seine Arbeitspause an seinem konkreten Arbeitsplatz abzuhalten.⁸

Nicht als Pausen zählen Zeiten, für die zwar Pausen angesetzt werden, in denen Mitarbeiter aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen keine Pause nehmen können (weil dann z.B. nicht mehr eine gesetzlich vorgeschriebene Mindestbesetzung gewährleistet wäre).

Wird ein Mitarbeiter in seiner Pause doch zur Arbeitsleistung angewiesen, dann bleibt der Pausenanspruch erhalten. Nur bereits verbrachte Pausenzeiten von mehr als 15 Minuten (bei Kurzpausen – s.u. 2. – noch kürzere Zeiten) dürfen dann als Pause angerechnet werden.⁹

⁵ BAG, Urteil vom 13.10.2009 - 9 AZR 139/08.

⁶ BAG, Urteil vom 25.2.2015 - 1 AZR 642/13.

⁷ Vgl. BAG, Urteil vom 21.08.1990 - 1 AZR 567/89.

⁸ Beyer, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd.2, Anlage 5 § 1 Rn 36.

⁹ Beyer, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd.2, Anlage 5 § 1 Rn 36.

Ein **Verzicht** des Mitarbeiters auf Pausen ist **nicht möglich**. Der Dienstgeber muss auf die Einhaltung der Ruhepausen achten. Sonst riskiert er gemäß § 22, 23 ArbZG hohe Bußgelder oder sogar eine Freiheitsstrafe.

2. Pausenregelungen in den AVR

Gemäß § 1 Abs. 7 Anlage 5 zu den AVR¹⁰ sind mindestens die **gesetzlichen Ruhepausen** einzuhalten. Aufgrund einer Dienstvereinbarung sind allerdings folgende **Ausnahmen** zulässig:

- In Schichtbetrieben können anstelle der Ruhepausen von mindestens 15 Minuten Kurzpausen von angemessener Dauer¹¹ eingeführt werden.
- Bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart der Tätigkeit angepasst werden.

Wichtig: Mit der Summe dieser Kurzpausen muss die gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeit erreicht werden.

3. Streit um die Raucherpause

Oftmals verlassen Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz, um rauchen zu gehen. Wenn die Arbeitsunterbrechung kürzer als 15 Minuten ist, wird aber die Mindestdauer für eine Pause noch nicht erreicht. Wie sind diese Zeiten zu bewerten?

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Raucherpausen. Auch als persönliches Bedürfnis, wie z.B. ein Toilettengang, der Gang zur Kaffeemaschine oder eine kurze Entspannungsübung von der Bildschirmarbeit, welches aufgrund des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Mitarbeiters eine kurze bezahlte Arbeitsunterbrechung rechtfertigt, wird das Rauchen wohl nicht gewertet werden können. Ein Anspruch auf eine bezahlte Arbeitsunterbrechung aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten ist daher nicht anzunehmen.

Hat der Arbeitgeber bisher während sogenannter Raucherpausen, für die die Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können Mitarbeiter auch nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht dann nicht. Ein Vertrauen der Raucher auf Beibehaltung

¹⁰ Gilt auch für die Anlagen 30ff., siehe § 1 Abs. 2 Anlage 30/31/32/33 zu den AVR.

¹¹ BAG, Urteil vom 13.10.2009 - 9 AZR 139/08: 8 Minuten sind noch eine angemessene Dauer.

der Bezahlung der Raucherpausen kann nicht entstehen, da dies zu einer Ungleichbehandlung mit den Nichtraucher führt.¹²

Der Dienstgeber kann also verlangen, dass Mitarbeiter die Zeit zum Rauchen nicht als Arbeitszeit eintragen oder dass sie nur in den normalen Ruhepausen rauchen.

Tipp: MAV und Dienstgeber können die Regeln für Rauchen im Betrieb in einer Dienstvereinbarung festlegen.

4. Beteiligung der MAV

Das Mitbestimmungsrecht der MAV bezüglich der Pausen gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1, § 37 Abs. 1 Nr. 1 und § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO erstreckt sich auf die Lage und Dauer solcher Ruhepausen, durch die die Arbeitszeit unterbrochen wird. Wenn im Dienstplan unter Beteiligung der MAV Pausenzeiten für die einzelnen Mitarbeiter geregelt sind, darf der Dienstgeber die Pausen nicht ohne Beteiligung der MAV abändern, indem er Mitarbeiter anweist, in der geplanten Pausenzeit zu arbeiten, oder von Mitarbeitern in der Pause erbrachte Arbeitsleistung duldend hinnimmt. Dagegen steht der MAV ein Unterlassungsanspruch zu.¹³

Keine Pausen i.S.v. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO sind Pausen aus Gründen des Arbeitsschutzes, z.B. Lärmpausen oder Bildschirmpausen. Dafür kommt aber ein Zustimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO in Betracht.

FAZIT:

Mitarbeiter haben spätestens nach 6 Arbeitsstunden einen Pausenanspruch. Die Mindestdauer der Pause richtet sich nach der Dauer der Arbeitszeit. Während der Pause braucht der Mitarbeiter nicht für Arbeitsleistung zur Verfügung zu stehen. Die Lage und die Dauer der Pausen müssen im Voraus feststehen. Pausen unterbrechen die Arbeitszeit und dürfen daher nicht am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit liegen. Die Einhaltung der Pausen muss der Dienstgeber gewährleisten. Ein Verzicht durch den Mitarbeiter ist nicht zulässig. Bei der Festlegung von Beginn und Ende der Pausen hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1, § 37 Abs. 1 Nr. 1 und § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

¹² LAG Nürnberg, Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15.

¹³ BAG, Beschluss vom 07.02.2012, 1 ABR 77/10.