



Zeit für eine Pause

Von Andreas Hoff

In der Coronapandemie hat jeder dritte Betrieb in Deutschland seine Arbeits- und Pausenzeiten angepasst. Doch nicht immer entsprechen die gefundenen Lösungen auch den gesetzlichen Vorgaben.

● Pausen dienen der Erholung und sind für die Arbeitsproduktivität ebenso wichtig wie für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weswegen es hierzu auch Mindestvorschriften im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gibt. Diese Vorschriften werden jedoch in der betrieblichen Praxis häufig missachtet – besonders beim mobilen Arbeiten, bei dem sie ebenso gelten –, und es wird darüber hinaus auch bei der Erfassung der Pausen vielfach gegen geltendes Recht verstoßen.

Die gesetzlichen Pausenvorschriften

Die gesetzlichen Vorschriften (siehe Kasten rechts) besagen:

- Pausen müssen von Arbeitszeit umschlossen sein.
- Eine gesetzliche Pause muss mindestens 15 Minuten dauern. Dies schließt kürzere Pausen (als private Arbeitsunterbrechungen) nicht aus, die jedoch bei den gesetzlichen Mindestpausenzeiten nicht mitzählen. Eine wichtige Ausnahme hiervon gibt es jedoch: In Tarifverträgen und in betrieblichen Regelungen auf der Grundlage eines Tarifvertrags können gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG für Schicht- und Verkehrsbetriebe auch kürzere Pausen von „angemessener Dauer“ zugelassen werden: sogenannte „Kurzpausen“, für die ansonsten aber alle gesetzlichen Pausenvorschriften gelten.
- Es darf maximal sechs Stunden ohne gesetzliche Pause gearbeitet werden. Dies hat zu einer gewissen Popularität von Sechs-Stunden-Arbeitstagen und dazu passenden Vertragsarbeitszeiten von 30 Wochenstunden beigetragen, bei denen die Anwesenheitszeit der Arbeitszeit entspricht, die arbeitsgebundene Zeit also minimiert ist („So schnell wie möglich wieder nach Hause“). Bei vollkommen starrer Arbeitszeit sind pausenfreie Sechs-Stunden-Arbeitstage aus rechtlicher Sicht

nicht zu beanstanden. Ob sie auch produktiv sind, ist eine andere Frage, die jeweils im Einzelfall zu entscheiden ist; ich empfehle einen Selbstversuch. Allerdings sollten starre Arbeitszeiten unter der heute gängigen Rahmenbedingung maximaler Kundenorientierung die Ausnahme sein – und sind insbesondere bei eigenverantwortlich gesteuerter Arbeitszeit auch nicht realistisch umsetzbar: Schließlich muss hier von den Mitarbeitenden zum Beispiel stets erwartet werden, einen Kontakt mit internen oder externen Kunden auch dann zu Ende zu führen, wenn dadurch mehr als die eigentlich geplanten sechs Stunden Arbeitszeit zustande kommen. Dadurch entsteht dann jedoch das Problem, dass schon eine pausenfreie Arbeitszeitdauer von sechs Stunden und einer Minute einen Gesetzesverstoß darstellt. Daher muss der Arbeitgeber durch eine betriebliche Regelung dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden bei absehbaren Tagesarbeitszeitdauern von mehr als zum Beispiel fünf Stunden (also auch bei so langen Schichten, die nicht nur ganz ausnahmsweise einmal überzogen werden) die 30 Minuten Pausenzeit einhalten, die es ihnen ermöglicht, bei Bedarf länger als sechs Stunden zu arbeiten. Sinn macht dies in aller Regel ohnehin.

- Bei mehr als sechs Stunden beziehungsweise neun Stunden Tagesarbeitszeit müssen mindestens 30 Minuten beziehungsweise 45 Minuten gesetzliche Pausenzeit eingelegt werden. An dieser Stelle sei zunächst noch einmal auf die Mindestdauer einer gesetzlichen Pause von 15 Minuten hingewiesen, sodass zum Beispiel Aufteilungen von 30 Minuten Mindestpausenzeit auf 20 Minuten plus zehn Minuten unzulässig sind (außer bei einer tarifvertraglichen Kurzpausenregelung – siehe oben). Bei 30 Minuten Mindestdauer sind daher, wenn man genau auf das gesetzliche Minimum gehen will, grundsätzlich nur 30 Minuten beziehungsweise zwei mal 15 Minuten Pause möglich. Bei 45 Minuten Mindestdauer besteht ein entsprechend höherer Freiheitsgrad, der zum Beispiel auch zwei Pausen à 25 Minuten beziehungsweise 20 Minuten ermöglicht.
- Die Lage der gesetzlichen Pausen muss im Voraus feststehen. Bei Schichten, deren Beginn und Ende feststehen, müssen auch die gesetzlichen Pausen festgelegt werden – und zwar so, dass nicht mehr als sechs Stunden am Stück gearbeitet

§ 4 ArbZG 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 Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

wird; diesbezüglich reichen Pausenkorridore aus. Bei eigenverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung und insbesondere auch bei mobiler Arbeit müssen dagegen die Mitarbeitenden selbst angehalten werden, ihre Pausen spätestens zu Arbeitsbeginn je nach geplanter Arbeitszeitdauer des betreffenden Tages selbst einzuplanen – was erfahrungsgemäß auch zur tatsächlichen Einhaltung geplanter Arbeitszeiten und Pausen beiträgt:

- Kurze Arbeitstage mit bis zu circa fünf Stunden Arbeitszeit können sie ohne gesetzliche Pausenzeit planen.
- An „normalen“ Arbeitstagen mit mehr als circa fünf Stunden bis zu circa acht Stunden Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden entweder eine mindestens 30 Minuten dauernde Pause oder zwei Pausen à mindestens 15 Minuten so einplanen, dass dadurch nicht mehr als sechs Stunden Arbeitszeit am Stück zustande kommen.
- An langen Arbeitstagen mit mehr als circa acht Stunden Arbeitszeit müssen sie analog insgesamt mindestens 45 Minuten Pausenzeit in Abschnitten à mindestens 15 Minuten einplanen.

Damit haben sie stets circa eine Stunde Arbeitszeitreserve für kurzfristigen Zusatzbedarf, bei deren Nutzung es nicht zu einer Unterschreitung der gesetzlichen Mindestpausenzeit kommt.

Nach der nachvollziehbaren Grundkonstruktion des ArbZG – es geht hier schließlich um abhängige Beschäftigung – ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass alle diese Bestimmungen eingehalten werden. Auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht auf die gesetzlichen Pausen verzichten. Zur Verdeutlichung die Leitsätze eines – der diesbezüglichen ständigen BAG-Rechtsprechung folgenden – Urteils des LAG Köln (vom 27.11.2013, Az. 5 Sa 376/13), in dem zugleich die vergütungsrechtliche Seite der Nichteinhaltung vorgesehener Pausen beleuchtet wird:

- „1. Der Arbeitnehmer kann Vergütung für die gesamte Schicht verlangen, wenn der Arbeitgeber für die Schicht zwar eine Pause vorgesehen, der Arbeitnehmer jedoch durchgearbeitet hat, weil der Arbeitgeber ihm die Pause nicht ordnungsgemäß zugewiesen hat.
2. 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 ihnen getroffene Regelung nicht durchführen.“

Zusätzliche Pausen und Arbeitsunterbrechungen

Zusätzlich zu den gesetzlichen Mindestpausen kann es weitere betrieblich festgelegte Pausen geben (in einem den Mitarbeitenden zumutbaren Umfang) und es können den Mitarbeitenden weitere Arbeitsunterbrechungen für private Aktivitäten ermöglicht werden. Diesbezüglich gibt es keine gesetzlichen Vorgaben; ausschlaggebend ist die jeweilige betriebliche Regelung.

Der Arbeitgeber muss über die gesetzlichen Pausen hinaus keine weiteren Arbeitsunterbrechungen zulassen; er kann die Mitarbeitenden beispielsweise hinsichtlich Rauchen und Nutzen des privaten Smartphones auf die gesetzlichen Pausen verweisen.

Immer noch wird in der betrieblichen Praxis vielfach mit automatischen Pausenabzügen gearbeitet. Solche Verfahren sind zumeist absurd und rechtlich nicht korrekt.

Zumindest bei eigenverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung macht dies jedoch keinen Sinn, weil diese notwendigerweise auch eigenverantwortliche Unterbrechungen der Arbeitszeit einschließt.

Auch daher gibt es in der betrieblichen Praxis seit einigen Jahren einen klaren Trend dahingehend, den Mitarbeitenden über die gesetzlichen Pausen hinaus optional weitere Arbeitsunterbrechungen zu ermöglichen. Dies führt zum einen zu einer entsprechenden Verlängerung der Anwesenheit im Betrieb, soweit der Arbeitgeber solche Arbeitsunterbrechungen nicht innerhalb der vergüteten Arbeitszeit toleriert. Dies ist jedenfalls bei Unterbrechungen geringer Dauer weiterhin üblich (wenn auch mit nach meiner Beobachtung deutlich abnehmender Tendenz), obwohl dies dazu führt, dass zum Beispiel die gesetzliche Tageshöchst Arbeitszeit von zehn Stunden effektiv kaum ausgeschöpft werden kann. Zum anderen muss dann aber auch noch einmal über die Erfassung der Pausen und Arbeitsunterbrechungen nachgedacht werden.

Zur Erfassung von gesetzlichen Pausen und privaten Arbeitsunterbrechungen

Bei Schichten werden die Standardpausenzeiten in aller Regel betrieblich vorgegeben. Erfasst werden müssen dann nur Abweichungen hiervon („Negativfassung“), also zusätzliche Pau-

senzeit auf der einen oder nicht genommene Pausenzeit auf der anderen Seite. Beides ist vergütungsrechtlich relevant, letzteres potenziell aber auch arbeitszeitschutzrechtlich, und zwar schon nach derzeitigem Stand, welcher Überschreitungen von acht Stunden Arbeitszeit an Werktagen sowie jegliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzeichnungspflichtig macht (siehe § 16 Abs. 2 ArbZG). Dauert ein Dienst beispielsweise acht Stunden 45 Minuten einschließlich 45 Minuten gesetzliche Pausenzeit und kann diese Pause zum Beispiel nur zu 35 Minuten genommen werden, liegt zwar kein Verstoß gegen die gesetzlichen Pausenvorschriften vor. Eine Meldung ist aber auch deshalb unverzichtbar, weil dadurch acht Stunden zehn Minuten gearbeitet worden ist, was – anders als dies in unserem Beispiel ohne die Pausenzeitunterschreitung der Fall gewesen wäre – aufzeichnungspflichtig ist. Nach der anstehenden Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung vom 14. Mai 2019 wird dies noch deutlich verstärkt gelten, weil hiernach zwar nach meiner Prognose nicht Lage und Dauer der Pausen, in jedem Fall aber an allen Arbeitstagen Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit aufgezeichnet werden müssen.

Bei eigenverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung führt dagegen kein Weg an der Positivfassung entweder der Arbeitszeit oder, was oft einfacher ist, sämtlicher Pausen und Arbeitsunterbrechungen (soweit diese vom Arbeitgeber nicht innerhalb der Arbeitszeit toleriert werden) vorbei: zum einen, weil es hier keine Standards geben kann, und zum anderen, weil die individuelle Gestaltung von Pausen und sonstigen Arbeitsunterbrechungen unverzichtbarer Bestandteil der eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung ist.

Nichtsdestotrotz wird in der betrieblichen Praxis insbesondere beim Einsatz klassischer elektronischer Zeiterfassung mittels Buchungsterminal vielfach noch mit automatischen Pausenabzügen gearbeitet – zum Beispiel von 30 Minuten bei Erreichen einer Tagesarbeitszeit von sechs Stunden und einer Minute und von weiteren 15 Minuten bei Erreichen von neun Stunden und einer Minute. Solche Verfahren sind nicht nur angesichts des Anspruchs, mit dieser Form der Zeiterfassung genaue Arbeitszeitmessungen vorzunehmen, absurd, sondern rechtlich auch nur dann korrekt, wenn die Mitarbeitenden am betreffenden Tag tatsächlich genau die ihnen von der gebuchten Zeit abgezogene Pausenzeit eingelegt haben – was bei eigenverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung jedoch so gut wie ausgeschlossen ist.

Hat der Mitarbeitende diese Pausenzeit aber nicht oder nicht vollständig eingelegt¹, hat er erstens Anspruch darauf, die nicht eingelegte Pausenzeit als Arbeitszeit angerechnet zu bekommen, kann zweitens ein Verstoß gegen die gesetzliche Aufzeichnungsvorschrift vorliegen und kann dadurch drittens ein eventueller Verstoß gegen die gesetzlichen Pausenvorschriften nicht geheilt werden. Kann bei einer aufsichtsbehördlichen Prüfung nicht ausreichend plausibel gemacht werden, dass automatisch abgezogene Pausenzeit tatsächlich genommen worden ist, kann es zu diesbezüglichen Auflagen und im Extremfall sogar zur Verhängung von Bußgeldern kommen.

Last but not least können automatische Pausenabzüge zu unerwünschtem rein arbeitszeitbezogenem Verhalten von Mitarbeitenden beitragen, also etwa zum Abbruch eines Kundengesprächs nur zwecks Vermeidung eines solchen Abzugs.

Werden dagegen alle Pausen und sonstigen Arbeitsunterbrechungen erfasst, ist die Einhaltung der gesetzlichen Auf-

zeichnungsvorschriften stets gewährleistet und kann darüber hinaus auch die Einhaltung der gesetzlichen Pausenvorschriften kontrolliert werden (was unbedingt automatisiert erfolgen sollte). Bei elektronischer Zeiterfassung bietet es sich unter diesen Umständen an, dass die Mitarbeitenden zwecks Vermeidung von Wegezeiten auch in den Betriebsstätten statt Buchungsterminals eine Form der mobilen Zeiterfassung nutzen, wie sie ja beim mobilen Arbeiten sowieso unverzichtbar ist.

Vorgesetzter für Verstöße verantwortlich

Alternativ kann meines Erachtens aber auch auf eine weniger aufwendige vertrauensbasierte Selbsterfassung der Arbeitszeit mittels App oder Ähnlichem gesetzt werden, mittels derer die Mitarbeitenden neben Beginn und Ende lediglich die Dauer der geleisteten Arbeitszeit melden – was natürlich beinhaltet, dass sie entweder nur die Arbeitszeit erfassen oder ihre Pausen und Arbeitsunterbrechungen nachhalten und aufsummiert von der Anwesenheitszeit zum Abzug bringen. Damit kann dann zwar die Einhaltung der gesetzlichen Pausenvorschriften nicht vollständig überprüft, aber immerhin erkannt werden, ob ausreichend Pausenzeit eingelegt worden ist oder nicht.

Beispiel: Ein Mitarbeiter meldet 8.03 Uhr als Arbeitsbeginn, 17.15 Uhr als Arbeitsende und eine Arbeitszeitdauer von acht Stunden 45 Minuten. Somit verbleiben zwischen Arbeitsbeginn und -ende 27 Minuten Nichtarbeitszeit, sodass die gesetzliche Mindestpausenzeit unterschritten worden ist.

Unabhängig von der Form der Zeiterfassung sollte die Führungskraft über potenzielle Verstöße gegen gesetzliche Pausenvorschriften zeitnah (am besten gleich am folgenden Arbeitstag) informiert werden und dann verpflichtet sein, den jeweiligen Vorfall unverzüglich mit dem betreffenden Mitarbeitenden aufzuklären und in der Zeitwirtschaft einen Kommentar zu hinterlegen, der hierfür eine Begründung liefert. Soweit dieser den Anforderungen von § 14 ArbZG („Außergewöhnliche Fälle“) nicht genügt, ist die Führungskraft dafür verantwortlich, dass solche Verstöße in Zukunft unterbleiben.

Dieses Verfahren dient in erster Linie dazu, die Mitarbeitenden zu für sie persönlich sinnvollen und gesetzeskonformen Pausenstandards anzuhalten, soll zum anderen aber auch eventuelle, vom Arbeitgeber zu zahlende Bußgelder vermeiden, die im Übrigen auch die jeweils verantwortliche Führungskraft treffen können. Bei beharrlicher Wiederholung oder der Gefährdung von Gesundheit oder Arbeitskraft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehen hier sogar Strafbarkeitsrisiken. ■■■



DR. ANDREAS HOFF leitet Dr. Hoff Arbeitszeitsysteme und hat in fast 40 Jahren Arbeitszeitberatung weit über 2.000 einschlägige Projekte persönlich begleitet und viele hundert Veranstaltungen durchgeführt.

¹ Der Fall, dass er/sie mehr Pausenzeit eingelegt hat als automatisch abgezogen, ist arbeitszeitschutzrechtlich unproblematisch. Allerdings handelt es sich dabei um Arbeitszeitbetrug mit entsprechenden möglichen Folgen.