

Nicht ordnungsgemäß zugewiesene Pausen sind zu vergüten

Das Landesarbeitsgericht Köln hat entschieden, dass Vergütung für die gesamte Schicht verlangt werden kann, wenn zwar eine Pause vorgesehen war, der Arbeitnehmer jedoch durchgearbeitet hat, weil die Pause nicht ordnungsgemäß zugewiesen war ([5 Sa 376/13](#)).

Der Arbeitgeber muss eine Regelung treffen, die den gänzlichen Rückzug aus der Arbeitsbereitschaft während eines im Voraus bestimmten Zeitraumes sicherstellt. Wenn er den Mitarbeitern überlässt, einvernehmlich zu bestimmen, wann sie Ruhepausen einlegen, muss er prüfen, ob derartige Absprachen getroffen und umgesetzt werden.

Ruhepausen sind im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit mit Freistellung von jeder Dienstverpflichtung und Dienstbereitschaft. Die Beschäftigten können frei darüber verfügen, wo und wie sie die Ruhezeit verbringen wollen (Bundesarbeitsgericht, [6 AZR 478/90](#)). Der Aufenthalt in einem Bereitschaftsdienstraum ist keine Pause, wenn beispielsweise ein Monitor, die akustische Überwachung von Funktionen oder ein Diensttelefon die Aufmerksamkeit beanspruchen.

Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden sind 30 Minuten Pause vorzusehen, über neun Stunden 45 Minuten. Die Pausen können in Abschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Mehr als sechs Stunden Beschäftigung ohne Ruhepause sind nicht zulässig ([§ 4 ArbZG](#)). Wer während der begonnenen Pause nach weniger als 15 Minuten dienstlich angesprochen wird, hatte keine Pause und kann die Ruhezeit von mindestens 15 Minuten erneut beanspruchen.

Uns ist bekannt, dass an der Universitätsmedizin Rostock die Vergütung von auf Grund fehlender Pausenvertretung durchgearbeiteten Pausen verweigert wurde. Die Begründungen lauteten, dass der Beschäftigte verpflichtet gewesen sei, die Pausen einzulegen, bzw. dass der betreffende Bereich im Stellenbesetzungsplan nicht unterbesetzt war. Nach der obigen Rechtsprechung hat der Arbeitgeber damit jedoch seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nicht erfüllt.

Wir empfehlen betroffenen Beschäftigten, die Vergütung nicht ordnungsgemäß zugewiesener Pausen im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist (sechs Monate rückwirkend) einzufordern.

Für den Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsmedizin Rostock
Dr. Bernhard Beleites
06.02.2015