

1

## Umgang mit Ruhepausen

**Ein Anspruch auf Bezahlung einer Pause als Arbeitszeit kann bestehen, wenn Beschäftigte sich währenddessen nicht frei erholen können. Allerdings soll es genügen, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn der Pause weiß, wann sie liegt und wie lange sie dauern soll – so nun das BAG.**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom  
21.08.2024, AZ 5 AZR 266/23

### Die Entscheidung

Der Kläger war seit 1988 als Schichtmitarbeiter beim Arbeitgeber in der Produktion für Feinstblechverpackungen beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag zwischen der IG Metall und der Feinstblechverpackungsindustrie Anwendung.

Nach Renteneintritt forderte der Kläger den ehemaligen Arbeitgeber zur Zahlung von Vergütung für Pausenzeiten auf, die er in der Kantine seiner Arbeitsstätte ver-

bracht hat. Dort war ein Monitor angebracht, mit dem die Maschinen überwacht wurden. Störungen im Betriebsablauf wurden auf diesen Monitoren durch Blinken angezeigt.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe wegen der angezeigten Störungen seine Pausen „in Alarmbereitschaft“ verbracht. Die Pausen seien deshalb nicht zur Erholung genutzt werden können. Zudem sehe der Manteltarifvertrag eine Vergütung von Pausen vor, wenn durch das Wahrnehmen der Pausen die gesetzliche Arbeitszeit verkürzt wird.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Kläger keinen Anspruch auf Vergütung der Pausenzeiten habe. Die Voraussetzungen für eine Vergütung der Pausen lägen nicht vor. Denn aus dem Manteltarifvertrag ergebe sich, dass eine Vergütung nur zu leisten ist, wenn durch die Pausen die regelmäßige Arbeitszeit verkürzt wird (§ 5 Nr. 5.5.7 des Gemeinsamen Manteltarifvertrags). Das war hier jedoch nicht der Fall. Der Kläger hat im Dreischichtbetrieb die vereinbarte Ar-

beitszeit ohne Pausen vollständig gearbeitet. Die Pausen verlängerten lediglich die Anwesenheitszeit, ohne die Arbeitszeit zu reduzieren. Eine Vergütungspflicht bestand daher nur, wenn die Pausen tatsächlich die Arbeitszeit verringert hätten.

Die betriebliche Pausenregelung wurde vom Bundesarbeitsgericht nicht beanstandet. Auch wenn die Pausen gemäß § 4 ArbZG „im Voraus“ feststehen müssen, damit der Beschäftigte sich darauf einstellen kann, reicht es aus, wenn der Arbeitnehmer jedenfalls zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über den Zeitraum verfügen kann. Es sei nicht nötig, dem Arbeitnehmer Beginn und Dauer der Ruhepause am Beginn des Tages oder früher mitzuteilen.

Das Bundesarbeitsgericht stellte in seiner Entscheidung klar, dass Pausen als „Arbeitszeit“ geführt werden müssen, wenn die Einschränkungen während der

Pause so groß sind, dass der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen kann. Das war hier jedoch nicht der Fall. Zwar trägt der Kläger vor, er habe sich mit Blick auf den Monitor in Alarmbereitschaft befunden. Allerdings sei er nicht verpflichtet gewesen, die Pause in der Kantine zu verbringen.

### **Praxistipp**

Geben wie im zu entscheidenden Fall die Gegebenheiten in den Räumlichkeiten, die den Beschäftigten für die Erholungspausen zur Verfügung stehen, die Möglichkeit zur „Beobachtung“ der Anlagen und besteht dadurch das Risiko, dass Beschäftigte“ die Arbeit immer im Blick haben“ kann der Erholungswert der Pausen eingeschränkt sein. In diesen Fällen sollten Betriebsräte mit dem Arbeitgeber über Ausweichmöglichkeiten ins Gespräch kommen, um so allen Interessen gerecht werden zu können.

## **2**

### **Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Dezember 2024 – 8 AZR 370/20 –

**Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, verstößt gegen das**

**Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist.**

### **Die Entscheidung**

Die Klägerin ist bei einem ambulanten Dialyseanbieter als Pflegekraft in Teilzeit im Umfang von 40 % eines Vollzeitbeschäftigten tätig.

Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung. Nach § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV sind mit einem Zuschlag von 30 vH zuschlagspflichtig Überstunden, die über die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Alternativ zu einer Auszahlung des Zuschlags ist eine entsprechende Zeitgutschrift im Arbeitszeitkonto vorgesehen.

Das Arbeitszeitkonto der Klägerin wies Ende März 2018 ein Arbeitszeitguthaben von 129 Stunden und 24 Minuten aus. Der Beklagte hat der Klägerin für diese Zeiten in Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV weder Überstundenzuschläge gezahlt, noch im Arbeitszeitkonto eine Zeitgutschrift vorgenommen.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin verlangt, ihrem Arbeitszeitkonto als Überstundenzuschläge weitere 38 Stunden und 39 Minuten gutzuschreiben und die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines Vierteljahresverdienstes begehrt. Die Anwendung von § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV benachteilige sie wegen ihrer Teilzeit unzulässig gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Zugleich werde sie wegen ihres Geschlechts mittelbar benachteiligt, denn der Beklagte beschäftige überwiegend Frauen in Teilzeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin die verlangte Zeitgutschrift zuerkannt und hinsichtlich der begehrten Entschädigung die Klageabweisung bestätigt.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Senat hat der Klägerin die verlangte Zeitgutschrift – in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht – zugesprochen und ihr darüber hinaus eine Entschädigung iHv. 250,00 Euro zuerkannt. Auf der Grundlage der Vorgaben des EuGH (EuGH mit Urteil vom 29. Juli 2024 (- C-184/22 und C-185/22 [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV]) ) hatte der Senat davon auszugehen, dass § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV insoweit wegen Verstoßes gegen das

Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten unwirksam ist, als er bei Teilzeitbeschäftigung keine der Teilzeitquote entsprechende anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags vorsieht. Einen sachlichen Grund für diese Ungleichbehandlung konnte der Senat nicht erkennen. Die sich aus dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG ergebende Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung führt zu einem Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte weitere Zeitgutschrift. Daneben war ihr eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zuzuerkennen. Durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung hat die Klägerin auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts erfahren. In der Gruppe der beim Beklagten in Teilzeit Beschäftigten, die dem persönlichen Anwendungsbereich des MTV unterfallen, sind zu mehr als 90 vH Frauen vertreten. Als Entschädigung war ein Betrag iHv. 250,00 Euro festzusetzen. Dieser ist erforderlich, aber auch ausreichend, um einerseits den der Klägerin durch die mittelbare Geschlechtsbenachteiligung entstandenen immateriellen Schaden auszugleichen und andererseits gegenüber dem Beklagten die gebotene abschreckende Wirkung zu entfalten.

Quelle: Pressemitteilung 34/24 des Bundesarbeitsgerichts

## Praxistipp

Diese Entscheidung des BAG stärkt die Rechte von Teilzeitbeschäftigten. Auch andere Tarifverträge mit ähnlichen Klauseln sind aufgrund der Entscheidung dahingehend zu überprüfen, ob eine unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten vorliegt und Beschäftigte insofern unter Wahrung der geltenden Ausschlussfristen Rückforderungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen können.

Für die Überprüfung einer ähnlichen Klauseln eines anderen Tarifvertrags, ist es empfehlenswert sich Rechtsrat einzuholen.

### 3

## **Erschütterung des Beweiswerts einer im Nicht-EU-Ausland erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Januar 2025 – 5 AZR 284/24

**Der Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann erschüttert sein, wenn nach der vorzunehmenden Gesamtbetrachtung des zu würdigenden Einzelfalls Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau aber ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Insoweit gelten die gleichen**

## **Grundsätze wie bei einer in Deutschland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.**

### **Die Entscheidung**

Der Kläger ist seit 2002 als Lagerarbeiter bei der Beklagten mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von zuletzt 3.612,94 Euro beschäftigt. In den Jahren 2017, 2019 und 2020 legte er der Beklagten im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Vom 22. August bis zum 9. September 2022 hatte der Kläger Urlaub, den er in Tunesien verbrachte. Mit E-Mail vom 7. September 2022 teilte er der Beklagten mit, er sei bis zum 30. September 2022 krankgeschrieben. Beigefügt war ein Attest vom 7. September 2022 eines tunesischen Arztes, der in französischer Sprache bescheinigte, dass er den Kläger untersucht habe, dieser an „schweren Ischialbeschwerden“ im engen Lendenwirbelsäulenkanal leide, der Kläger 24 Tage strenge häusliche Ruhe bis zum 30. September 2022 benötige und er sich während dieser Zeit nicht bewegen oder reisen dürfe. Einen Tag nach dem Arztbesuch buchte der Kläger am 8. September 2022 ein Fährticket für den 29. September 2022 und reiste an diesem Tag mit seinem PKW zunächst mit der Fähre von Tunis nach Genua und dann weiter nach Deutschland zurück. Danach legte er der

Beklagten eine Erstbescheinigung eines deutschen Arztes vom 4. Oktober 2022 vor, in der Arbeitsunfähigkeit bis zum 8. Oktober 2022 bescheinigt wurde. Nachdem die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hatte, dass es sich ihrer Auffassung nach bei dem Attest vom 7. September 2022 nicht um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handele, legte der Kläger eine erläuternde Bescheinigung des tunesischen Arztes vom 17. Oktober 2022 vor, in welcher der Arzt bescheinigte, den Kläger am 7. September 2022 untersucht zu haben. Weiter heißt es: „Er hatte eine beidseitige Lumboischialgie, die eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit und Reiseverbot für 24 Tage vom 07/09/2022 bis zum 30/09/2022 erforderlich machte.“ Die Beklagte lehnte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab und kürzte die Vergütung für September 2022 um 1.583,02 Euro netto. Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt Entgeltfortzahlung für September 2022 in dieser Höhe verlangt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zwar im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, dass einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, grundsätzlich

der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zukommt, wenn sie erkennen lässt, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden hat. Das Berufungsgericht hat aber bei der Würdigung der von der Beklagten zur Begründung ihrer Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit vorgetragenen tatsächlichen Umstände nur jeden einzelnen Aspekt isoliert betrachtet und die rechtlich gebotene Gesamtwürdigung unterlassen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der tunesische Arzt dem Kläger für 24 Tage Arbeitsunfähigkeit bescheinigte, ohne eine Wiederanstellung anzuordnen. Weiter buchte der Kläger bereits einen Tag nach der attestierten Notwendigkeit häuslicher Ruhe und des Verbots, sich bis zum 30. September 2022 zu bewegen und zu reisen, ein Fährticket für den 29. September 2022 und trat an diesem Tag die lange Rückreise nach Deutschland an. Zudem

hatte er bereits in den Jahren 2017 bis 2020 dreimal unmittelbar nach seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt. Diese Gegebenheiten mögen – wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat – für sich betrachtet unverfänglich sein. In einer Gesamtschau begründen sie indes ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Das hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt. Da das Landesarbeitsgericht – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Quelle: Pressemitteilung 1/25 des Bundesarbeitsgerichts

---

### CNH-Anwälte

Markus Neuhaus Gunnar Hergert Javier Davila Cano Nadine Burgsmüller  
Alexandra Kötting Gerda Reichel Robert Krüll Lena Rohe  
Alfredstr. 220 45131 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29  
[kanzlei@cnh-anwaelte.de](mailto:kanzlei@cnh-anwaelte.de) · [www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

---

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.