

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: AZO § 12; BGB § 823; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der kunststoffverarbeitenden Industrie für das Land Hessen vom 16. Dezember 1969 § 2

- Leitsätze: 1. Eine 15-minütige Ruhepause wird nicht allein deshalb zu einer Kurzpause im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO, weil sie nicht Teil einer mindestens halbstündigen Ruhepause ist.
2. In durchlaufenden Betrieben im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO kann auch für die in Wechschicht beschäftigten Arbeitnehmer die Pausenregelung des § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO beibehalten werden.
3. Der Verlust von Freizeit stellt für sich allein noch keinen Schaden im Sinne der §§ 249 ff. BGB dar.
4. Es besteht kein Anspruch auf geldliche Abgeltung einer nicht gewährten Ruhepause nach § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO, sofern diese Pause nicht Teil der bezahlten Arbeitszeit ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 198/72

Urteil des BAG vom 28. September 1972

LAG Frankfurt/Main



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 198/72

7 (2) Sa 513/70 Frankfurt/Main

Verkündet
am 28. September 1972

Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Toebe-Mittler und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 1. Februar 1972 - 7 (2) Sa 513/70 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 3. September 1970 - 2 Ca 336/70 - wie folgt abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die gesamten Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, ein jugoslawischer Staatsangehöriger, ist zusammen mit mehreren Landsleuten seit 1969 bei der Beklagten zu einem Stundenlohn von 4,10 DM beschäftigt. Die Beklagte ist ein kunststoffverarbeitendes Unternehmen, das in Wechselschicht arbeitet. Die Regelung der Arbeitszeit ist die folgende: Frühschicht 6.30 - 14.30 Uhr, Spätschicht 14.15 - 22.15 Uhr, Nachtschicht 22.00 - 6.30 Uhr. In jeder Schicht lag eine Pause von 15 Minuten, die die Arbeiter nacheinander nahmen, indem sie sich wechselseitig oder durch Springereinsatz ablösten. Die Lage der Pause lag nicht fest, sondern wurde täglich in der Zeit von 9.30 - 11.30 Uhr, 17.00 - 19.00 Uhr und 2.00 - 4.00 Uhr gewährt. Alle drei Wochen war am Samstag Frühschicht von 6 1/2 Stunden Dauer, in der ebenfalls eine Pause von 15 Minuten lag. Während der Pausen konnten die Arbeitnehmer den Pausenraum aufsuchen. Die Pausen wurden nicht als Arbeitszeit bezahlt.

Die Parteien sind tarifgebunden an den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der kunststoffverarbeitenden Industrie für das Land Hessen vom 16. Dezember 1969. Dieser Tarifvertrag (im folgenden: MTV) besagt in § 2 u.a. folgendes:

"Arbeitszeit

I.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an den Werktagen darf bis zum 31. März 1970 42 Stunden, ab 1. April 1970 41 Stunden und ab 1. Oktober 1971 40 Stunden ausschließlich der Pausen nicht überschreiten.

III.

1. Den Arbeitnehmern sind mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu gewähren.
2. Pausen sind in ihrem Beginn und Ende gleichbleibende oder vorhersehbare Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer; sie dienen der Erholung.
3. Wird der Arbeitnehmer während einer Pause ausnahmsweise zur Leistung von Arbeit herangezogen, so ist die Zeit der Unterbrechung der Pause als

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Arbeitszeit zu bezahlen. Die dabei ausgefallene Pausenzeit ist - soweit möglich - nachzugewähren.

4. Wird die Arbeit aus technischen Gründen unvorhergesehen unterbrochen, so kann die Pause verlegt werden, es sei denn, daß dies dem Zweck der Pause widerspricht oder sonst dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.
5. Arbeitnehmern in dreischichtiger Wechselschichtarbeit können statt fester Ruhepausen, Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden. Diese Kurzpausen gelten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu bezahlen.
6. Die Gewährung von Pausen darf nicht zu unzumutbaren Mehrbelastungen einzelner beteiligter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen führen."

Der Kläger hat im April und Mai 1970 an 44 Tagen gearbeitet. Er verlangt die Vergütung der täglichen Pause in Höhe von 1,03 DM mit der Begründung, daß es sich um eine Kurzpause im Sinne des Tarifvertrages handele. Diese Kurzpause sei deshalb als Arbeitszeit zu vergüten.

Falls die gewährte Pause als Ruhepause nach der Arbeitszeitordnung anzusehen sei, verlangt der Kläger die Abgeltung der jeweils nicht gewährten zweiten Pause von 15 Minuten.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 45,32 DM. nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Darstellung beruht die Pausenregelung auf dem Wunsch ihrer deutschen Arbeitnehmer, kurze Schichten zu haben. Die gewährte 15-minütige Pause sei eine echte Pause im Sinne der Arbeitszeitordnung. Eine Kurzpause stelle sie nicht dar.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat sein Urteil wie folgt begründet:

Da bei der Beklagten in drei Schichten gearbeitet worden sei, sei die Ausnahmeregelung des § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO anzuwenden, wonach Kurzpausen von angemessener Dauer zu gewähren seien. Die dem Kläger gewährte 15-minütige Pause sei eine Kurzpause im Sinne der genannten Vorschrift, wenn sie auch die für Kurzpausen übliche Zeit überschritten habe. Denn auch

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Kurzpausen könnten insgesamt 30 Minuten je Schicht betragen. Wenn die Beklagte aus organisatorischen Gründen mehrere Kurzpausen in eine Pause von 15 Minuten zusammengezogen habe, so gewinne diese Pause noch nicht dadurch die Eigenschaft einer Ruhepause nach § 12 Abs. 2 AZO. Dies sei vor allem deshalb ausgeschlossen, weil es an der im Gesetz vorgeschriebenen Dauer der Ruhepause von mindestens 30 Minuten fehle. Solange die Gesamtruhepause nicht mindestens 30 Minuten betrage, sei es überhaupt ausgeschlossen, eine Pause als Ruhepause im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO anzusehen. Einer Pause von 15 Minuten könne nur dann der Charakter einer Ruhepause zuerkannt werden, wenn sie Teil einer Pause von 30 Minuten sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. Bei der rechtlichen Beurteilung ist davon auszugehen, daß auch in durchlaufenden Betrieben - dazu gehört der Betrieb der Beklagten - die Gesamtregelung des § 12 Abs. 2 AZO gilt. Es gilt für sie also nicht nur § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO, wonach allein Kurzpausen zulässig sind, die hier gemäß § 2 Ziff. III, 5 MTV zu bezahlen wären. Diese Annahme ist bereits nach dem Gesetzeswortlaut, mehr aber noch nach Sinn und Zweck des Gesetzes gerechtfertigt. Ersichtlich stellt die Regelung in § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO eine Ausnahme dar, von der Gebrauch gemacht werden kann oder nicht. Eine mindestens halbstündige Ruhepause oder zwei viertelstündige Ruhepausen, wie sie das Gesetz in § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO als Regel vorsieht, sind, vom Zweck des Gesetzes aus gesehen, besser und nutzbringender als Kurzpausen von angemessener Dauer. Wenn ein voll durchlaufender Betrieb daher sich an die gesetzliche Regelung in § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO hält, handelt er mehr im Sinne des Gesetzgebers als im Falle der Gewährung von Kurzpausen. Es ist nicht anzunehmen, daß der



Gesetzgeber einer für die Arbeitnehmer günstigeren Pausenregelung entgentreten wollte. Auf Ersatz kann in aller Regel zugunsten des besseren Zustandes verzichtet werden. In Übereinstimmung damit steht auch der hier maßgebliche MTV, der Kurzpausen in Wechselschichtbetrieben lediglich als ersatzweise mögliche Lösung behandelt. Es heißt in § 2 III Abs. 5 MTV, daß Arbeitnehmern in dreischichtiger Wechselschichtarbeit statt fester Ruhepausen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden können (also nicht müssen).

2. Rechtlich nicht haltbar ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, eine 15-minütige Ruhepause sei ungeachtet ihres pausenmäßigen Zuschnittes ausnahmslos als zu bezahlende Kurzpause zu behandeln, solange sie nicht Teil einer Ruhezeit von insgesamt 30 Minuten sei. Diese Auffassung verstößt unmittelbar gegen § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO. Das Gesetz stellt dort offenbar eine mindestens halbstündige Pause zwei mindestens viertelstündigen Ruhepausen im Werte gleich. Daraus folgt, daß jede der zwei viertelstündigen Ruhepausen für sich allein betrachtet den Charakter einer echten Ruhepause hat, wenn im übrigen der pausenmäßige Zuschnitt gewährleistet ist. Schuldrechtlich betrachtet, kann die Pflicht zur Gewährung einer halbstündigen Ruhepause also auch durch Teilleistung in Form von zwei getrennten viertelstündigen Ruhepausen erfüllt werden. Die Rechtslage entspricht hier der bei der Erfüllung des Mindesturlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz. Zwar erfüllt der zusammenhängende Urlaub am ehesten den ihm vom Gesetzgeber zugedachten Zweck. Soweit jedoch die Gewährung von Teilurlaub zugelassen wird (§ 5 BUrlG), wird dadurch der Urlaubsanspruch in dem gewährten Umfang gehörig erfüllt; der Urlaubsanspruch wird bei teilweiser Urlaubsgewährung auch zum Teil getilgt. Ebenso wird der Pausenanspruch durch Teilgewährung einer viertelstündigen Pause zum Teil erfüllt mit der Wirkung, daß danach nur der Anspruch auf eine weitere 15-minütige Ruhezeit zurückbleibt.

Zu fragen ist daher lediglich, ob jede einzelne viertelstündige Pause eine Ruhepause im Sinne der gesetzlichen



Regelung ist. Das ist bei der hier gewährten viertelstündigen Pause der Fall, wie den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im einzelnen zu entnehmen ist. Die Arbeitnehmer waren während der Pausenzeit vollkommen von der Arbeitsleistung freigestellt und konnten sich im Pausenraum aufhalten. Es handelte sich um vorhersehbare Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, die der Erholung dienten. Die Vorhersehbarkeit war auch nicht, wie das Landesarbeitsgericht richtig annimmt, dadurch aufgehoben, daß für die Gewährung der Pausen eine gewisse zeitliche Bandbreite offenstand, nämlich ein Zeitraum von zwei Stunden. Jeder Arbeitnehmer konnte sich von vornherein darauf einrichten, daß er innerhalb des feststehenden Zweistundenrahmens für feste 15 Minuten von jeder Arbeitsverpflichtung freigestellt war, und konnte sich innerhalb dieser 15 Minuten ungestört seiner persönlichen Dinge annehmen. Damit war auch dem tariflichen Begriff der Pause (vgl. § 2 III Nr. 2 MTV) gehörig Rechnung getragen.

3. Auch das hilfsweise Verlangen des Klägers auf Bezahlung der jeweils nicht gewährten zweiten viertelstündigen Pause ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat sich - von seinem Standpunkt aus zu Recht - mit diesem Hilfsanspruch nicht auseinandergesetzt.

Prozessual begegnet die Geltendmachung des Hilfsanspruchs keinen Bedenken. Mit der Hilfsbegründung verfolgt der Kläger allerdings einen anderen Anspruch als mit der Hauptbegründung. Es ist jedoch zulässig, mehrere Ansprüche gegen denselben Beklagten in einem einheitlichen Verfahren geltend zu machen. Es handelt sich dann um einen Fall der Anspruchshäufung im Sinne des § 260 ZPO. Ein Fall der Anspruchshäufung liegt auch dann vor, wenn der Kläger neben einem Hauptanspruch einen oder mehrere Hilfsansprüche für den Fall erhebt, daß der Hauptanspruch unzulässig oder unbegründet ist (vgl. BGH LM Nr. 7 zu § 253 ZPO).

In der Sache ist der Hilfsanspruch nicht begründet.

a) Zunächst läßt der Hilfsanspruch sich nicht unter schadenersatzrechtlichen Gesichtspunkten rechtfertigen. Es ist



nicht zu leugnen, daß die Beklagte mit der Gewährung einer nur viertelstündigen Ruhezeit die gesetzlichen Bestimmungen verletzt hat. § 12 Abs. 2 AZO ist ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. Die Verletzung dieses Schutzgesetzes kann also schadenersatzpflichtig machen.

Vom Kläger ist jedoch kein Schaden im Sinne des Bürgerlichen Rechts geltend gemacht worden. Der Verlust an bloßer Freizeit stellt keinen Schaden im Sinne der §§ 249 ff. BGB dar; dies hat der Senat bereits in anderem Zusammenhang im Urteil BAG 20, 48 ff. = AP Nr. 7 zu § 249 BGB ausgesprochen. Es handelt sich um einen immateriellen Schaden, für den nach § 253 BGB keine Entschädigung gewährt wird. Überdies hat der Kläger überhaupt keinen schadenersatzrechtlich erheblichen Freizeitverlust erlitten. Denn der Verlust der zweiten viertelstündigen Ruhepause hat zu einer Verkürzung der Arbeitszeit geführt, da nach § 2 I MTV die Pausen nicht zur tariflichen Arbeitszeit rechnen. Wird also die Pausenzeit verlängert, so verlängert sich zugleich die Dauer der jeweiligen Schicht mit der Folge, daß ein Freizeitverlust für den Arbeitnehmer nicht entsteht.

Irgendeinen finanziellen Verlust hat der Kläger durch die Nichtgewährung der zweiten viertelstündigen Pause nicht erlitten; denn die Pausenzeiten waren nicht zu bezahlen.

Daß der Kläger irgendeinen Schaden an der Gesundheit durch die Nichteinhaltung der gesetzlichen Pausenvorschriften genommen hätte, hat er nicht vorgetragen. Allenfalls ist seine Gesundheit wie auch der anderen betroffenen Arbeitnehmer durch die Nichtgewährung des zweiten Pausenteils gefährdet worden; auch hierfür fehlt es übrigens an jedem näheren Vortrag. Die bloße Gefahr eines Schadenseintritts löst jedoch keinen Schadenersatzanspruch aus.

b) Auch unter dem Gesichtspunkt der Abgeltung ist der Hilfsanspruch nicht zu rechtfertigen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß einem Arbeitnehmer, dem aus bestimmten Gründen der ihm zustehende Urlaub oder Hausarbeitstag bzw. sonstige bezahlte Freizeit nicht



mehr in Natur gewährt werden kann, hierfür ein geldlicher Ausgleich zu gewähren ist. Das ist auch dort anerkannt worden, wo ausdrückliche gesetzliche Abgeltungsregelungen fehlen (vgl. u.a. BAG 3, 60 = AP Nr. 10 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; ferner BAG 7, 178 = AP Nr. 10 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen). Der Rechtsgedanke dieser Entscheidungen kann aber auf den vorliegenden Fall nicht übertragen werden. Denn hier handelt es sich nicht um den geldlichen Ausgleich für eine zu bezahlende, sondern für eine nicht bezahlte Freizeit. Ein Freizeitanspruch dieser Art kann in der Regel nicht durch Geld abgegolten werden, es sei denn, daß dies einzel- oder tarifvertraglich besonders vereinbart würde. Insbesondere für die nicht zu bezahlenden Pausenzeiten der AZO erscheint eine solche Auffassung geboten. Denn wenn die gewährte Freizeit unbezahlt bliebe, die nichtgewährte Freizeit jedoch nachträglich zu vergüten wäre, so wäre der Anreiz für die Arbeitnehmer groß, auf die unbezahlte Freizeit zugunsten der geldlichen Abfindung zu verzichten. Der Schutzzweck des § 12 Abs. 2 AZO würde dadurch erheblich in Mitleidenschaft gezogen werden. Die genannte Vorschrift will aber den Arbeitnehmer zwingen - u.U. auch gegen seinen Willen -, bestimmte Ruhepausen einzuhalten.

In der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 1 zu § 12 AZO hat der Zweite Senat allerdings allgemein zum Ausdruck gebracht, der Arbeitgeber müsse ersatzweise eine Entschädigung in Geld leisten, wenn er eine zu Entspannungszwecken dienende rechtlich geschuldete Freizeit nicht mehr in Natur gewähren könne; dadurch werde der Arbeitnehmer in die Lage versetzt, sich außerhalb des Arbeitsverhältnisses eine entsprechende Erholungszeit zu verschaffen. Es mag dahinstehen, ob dieser Auffassung beigetreten werden könnte. Sie kann jedenfalls aus den obigen Gründen nicht für den Fall der Ruhepausen übernommen werden; ihr ist auch schon der Erste Senat in der genannten Entscheidung AP Nr. 3 zu § 12 AZO nicht gefolgt. Eine Divergenz mit dem Zweiten Senat liegt nicht vor, denn die fraglichen Ausführungen des Zweiten Senats in AP Nr. 1 zu § 12 AZO tragen das Urteil nicht, wie



- 9 -

bereits der Erste Senat in AP Nr. 3 zu § 12 AZO hervorgehoben hat.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war somit aufzuheben. Da sonstige Rechtsgrundlagen für den Klageanspruch nicht ersichtlich sind, konnte der Rechtsstreit in der Revisionsinstanz abschließend durch Abweisung der Klage entschieden werden.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Toeche-Mittler

E. Schäfer



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)