

Annahmeverzug, Anordnung der Arbeitsunterbrechung (§ 4 ArbZG)

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn die Anordnung gegenüber dem Arbeitnehmer, in Pause zu gehen, unwirksam ist. Dies gilt auch dann, wenn dieser seine Arbeitskraft über einen Zeitraum hinaus ununterbrochen anbietet, der über die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes hinausgeht.

2. Die Weisung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, in Pause zu gehen, ist wirksam, wenn sie den Vorgaben des § 106 GewO genügt. Sie ist daher daran zu messen, ob sie mit dem Arbeitsvertrag, den Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages und gesetzlichen Bestimmungen vereinbar ist.

3. Die Anordnung der Arbeitsunterbrechung verstößt gegen § 4 ArbZG, wenn sie nicht »im Voraus« festgelegt worden ist. Hierfür genügt es, wenn zu Beginn der Pause deren zeitliche Dauer festgelegt wird. Nicht erforderlich ist, dass die zeitliche Lage der Ruhepause bereits vor Beginn der tatsächlichen Arbeitszeit bestimmt worden ist.

4. In Fällen, in denen streitig ist, ob eine Arbeitszeitunterbrechung eine Pause darstellt, die den Annahmeverzug ausschließt, ist von einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast auszugehen. Der Arbeitnehmer hat zunächst darzulegen und ggf. zu beweisen, an welchen Tagen er gearbeitet und zu welchen Zeiten der Arbeitgeber an diesen Tagen Arbeitsunterbrechungen angeordnet hat. Sodann ist es Sache des Arbeitgebers darzulegen und ggf. zu beweisen, dass er im Voraus eine Pause angeordnet hat und diese Anordnung der maßgeblichen Betriebsvereinbarung sowie billigem Ermessen entspricht. Hierzu hat er anzugeben, von wann bis wann die jeweilige Schicht dauerte. Darüber hinaus muss er die tatsächlichen Umstände, aus denen sich die Einhaltung der durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages und gesetzliche Vorschriften gesetzten Vorgaben ergibt, konkret darlegen und ggf. beweisen. Sind diese Vorgaben eingehalten worden, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Weisung billigem Ermessen entsprochen hat. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, jede Pausenanordnung detailliert zu begründen, wenn keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Weisung nicht sachgerecht ist. Es ist vielmehr Sache des Arbeitnehmers, im Anschluss an den Vortrag des Arbeitgebers Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, die gegen die Wahrung billigen Ermessens durch den Arbeitgeber sprechen. Ist ihm dies gelungen, bleibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, die dennoch die Wahrung billigen Ermessens begründen.

LAG Köln, Urt. v. 03.08.2012 – 5 Sa 252/12 – (ArbG Köln) (Revision teilweise zugelassen), demnächst LAGE § 4 ArbZG Nr. 3