Urteil vom 30. Januar 2013 · Az. 3 Ca 1634/11 (Auszug)

Ein Pauschaler Pausenabzug ist unzulässig

Gründe I.

42 Der Kläger habe dargelegt, dass die Beklagte die Arbeitszeiten anhand der Differenz zwischen Beginn- und Endzeit des jeweiligen Arbeitstages ermittelt habe, damit habe sie nicht zwischen verschiedenen Tätigkeiten des Klägers wie Fahrleistung, Be- oder Entladen sowie ggf. Wartezeiten bei Be- und Entladungen unterschieden. Damit sei zwischen den Parteien an sich unstreitig dass es sich bei diesem Zeitraum um Arbeitszeit handele. Die Berechnung der Pausenzeiten sei auch, wie vertraglich vereinbart, pauschal erfolgt. Es sei nicht ersichtlich, dass die tatsächliche Einhaltung jeweils geprüft wurde. Bei einer solchen Vorgehensweise habe aber die Beklagte ihre Pflicht zur Pausengewährung nicht erfüllt. Wenn der Kläger nunmehr vortrage, dass er tatsächlich die gesamte erfasste Zeit Dienstleistungen erbracht habe und eine konkrete Pausenerfassung und/oder Bestimmung nicht ersichtlich sei, wäre es wohl zunächst Sache der Beklagten, darzulegen, inwieweit Pausen auch tatsächlich eingehalten wurden. Das LAG Schleswig-Holstein, (Urt. v. 14.01.09, a.a.O.) habe hierzu in einem vergleichbaren Fall ausgeführt: "Nicht ordnungsgemäß festgelegte und eingehaltene Ruhepausen gelten als Arbeitszeit und sind als solche zu bezahlen (BAG 05.05.1988 - AP Nr. 1 zu § 3 AzO Kr; 27.02.1992 - AP Nr. 5 zu § 3 AzO Kr; 23.09.1992 - AP Nr. 6 zu § 3 AzO Kr). Erst wenn der Arbeitgeber dargelegt hat, dass er die Ruhepausen ordnungsgemäß festgelegt und dafür gesorgt hat, dass sie tatsächlich genommen werden können, muss der Arbeitnehmer vortragen, warum es ihm dennoch nicht möglich war, die festgelegten Pausen in Anspruch zu nehmen (vgl. Küttner/Reinicke, Personalbuch 2008, Pause Rdn. 10)."

43 Vor diesem Hintergrund geht die erkennende Kammer mit dem LAG davon aus, dass die Beklagte nicht - auch nicht mit Schriftsatz vom 04.12.2012, der trotz gerichtlicher Auflage vom 04.10.2012 hierzu keinerlei Darlegungen enthält - dargelegt hat, dass der Kläger Pausen tatsächlich eingehalten hat, bzw. einhalten konnte. Sie hat weder angegeben, inwieweit Ruhepausen festgelegt wurden noch wie sichergestellt wurde, dass diese auch eingehalten wurden. Dies wäre aber, insbesondere vor dem Hintergrund des Urteils des BAG vom 16.05.2012 (5 AZR 347/11, juris) erforderlich gewesen. Danach genügt ein Kraftfahrer, dem vom Arbeitgeber bestimmte Touren zugewiesen werden, seiner Darlegungslast dadurch, dass er vorträgt, an welchen Tagen er welche Tour wann begonnen und wann beendet hat. Im Rahmen der gestuften Darlegungslast ist es dann Sache des Arbeitgebers, unter Auswertung der Aufzeichnungen nach § 21a Abs 7 S 1 ArbZG substantiiert darzulegen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer aus welchen Gründen in geringerem zeitlichen Umfang als

www.fahrpersonalrecht.info

buero@fahrpersonalrecht.info
© Peter Nowacki

von ihm behauptet gearbeitet haben muss (BAG a. a. O., Rdnr. 28). Ist insoweit mit dem Kläger davon auszugehen, dass die Beklagte die Arbeitszeiten anhand der "Kommen" und "Gehen"-Zeit der PZE-Mitarbeiterkarten ermittelt hat, so hätte sie auch insoweit darlegen müssen, dass der Kläger tatsächlich weniger gearbeitet hat, weil er die von ihr behauptete 1stündige Pause täglich eingehalten hat. Ob der Kläger indes tatsächlich täglich eine Stunde Pause gemacht hat, die dann abzuziehen wäre und ohne Vergütung bleiben müsste, ist bis zum Schluss offen geblieben. Konkreter Vortrag des Beklagten diesbezüglich ist nicht erfolgt.

44 Somit war die Beklagte nicht berechtigt, täglich pauschal eine Stunde als Pause abzuziehen.

www.fahrpersonalrecht.info

buero@fahrpersonalrecht.info
© Peter Nowacki