



So viel Pause muss sein

Immer wieder stellen Arbeitnehmende die Frage, ob sie während der Arbeitszeit Pausen machen müssen. Erfahrungsgemäss würden viele gerne ihre Arbeitszeit am Stück durcharbeiten und dann früh Feierabend machen. Wäre das gesetzlich zulässig?

■ Von Leena Kriegers-Tejura



Eine halbe Stunde muss es für die meisten sein.

Zwecks Beantwortung dieser und anderer Fragen im Zusammenhang mit Pausen ist ein Blick in die Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2 des Seco hilfreich, die online abrufbar sind (www.seco.admin.ch). Beispiele wie auch diverse Ausführungen in diesem Artikel sind dieser Wegleitung entnommen.

Definition einer Pause

Bevor die Pausenregelung des Arbeitsgesetzes betrachtet wird, ist zu klären, was unter einer Pause zu verstehen ist. Die Wegleitung führt dazu Folgendes aus: «Im Sinne des Arbeitsgesetzes gilt jeder Arbeitsunterbruch, der von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zur Verpflegung und Ruhe genutzt werden kann, als Pause. Nicht als Pausen gelten hingegen technisch bedingte Arbeitsunterbrüche in den Arbeitsabläufen, die es nicht zulassen, sich auszuruhen (z.B. weil die Zeit zu kurz ist oder die Wiederaufnahme der Arbeit sich nicht vorhersagen lässt). «Pausen», die

am Anfang oder am Ende der Arbeit gewährt werden, gelten nicht als Pausen.»

Nicht jeder Arbeitsunterbruch erfüllt somit die Anforderungen einer Pause im Sinne des Arbeitsgesetzes.

Pausenregelung im Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz sieht klare Regeln bezüglich Pausen vor, die zwingend einzuhalten sind. Das heisst, Arbeitnehmende müssen Pausen machen.

Ziel dieser Regelung ist es, dass sich Arbeitnehmende während der Pausen erholen (und verpflegen) können und dadurch auch die Unfallgefahr sinkt. In Art. 15 Abs. 1 ArG ist festgehalten:

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:

a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;

- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Bei einer Arbeitszeit von bis zu 5,5 Stunden ist der Arbeitgeber demnach nicht verpflichtet, den Arbeitnehmenden eine Pause zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von über 5,5 Stunden bis 7 Stunden muss eine Pause von mindestens einer Viertelstunde gewährt werden. Massgebend zur Bestimmung des Pausenanspruchs ist die einzelne Arbeitsperiode. Wird die tägliche Arbeitszeit durch eine Mittagspause unterbrochen, ist zu prüfen, wie lange die Arbeitsperiode vor und nach der Mittagspause dauert. Überschreitet die so geteilte Arbeitsperiode z.B. 5,5 Stunden am Vormittag, so ist eine weitere Pause einzulegen.

Die vom Arbeitsgesetz vorgesehenen Pausen sind als Minimum zu betrachten. Es steht Arbeitgebenden frei, längere Pausen zu gewähren. Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen (Art. 18 Abs. 2 ArGV 1), und solche von mehr als 30 Minuten können aufgeteilt werden (Art. 18 Abs. 3 ArGV 1). Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden müssen Arbeitnehmende also nicht zwingend eine Stunde Pause am Stück machen, sondern können diese aufteilen. Üblich ist aber bei neun Stunden Arbeitszeit eine Stunde Pause über Mittag.

BEISPIEL 1

Arbeitet eine HR-Assistentin acht Stunden am Tag, so hat sie von Gesetzes wegen Anspruch auf eine halbe Stunde Pause. Da die Pause «nur» eine halbe Stunde lang ist, muss sie am Stück bezogen werden und kann nicht aufgeteilt werden.



BEISPIEL 2

(SECO Wegleitung zu Art. 18 ArGV1): Wird die tägliche Arbeitszeit durch eine Stunde Mittagspause zwischen 12.00 und 13.00 Uhr unterbrochen, ist im Falle einer Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden vor oder nach dieser Hauptpause eine zusätzliche Pause nach Artikel 15 des Arbeitsgesetzes zu gewähren. In diesem Beispiel wäre morgens eine Pause von einer Viertelstunde zwingend, wenn die Arbeit **vor** 06.30 Uhr beginnt (06.30 Uhr bis 12.00 Uhr: 5,5 Stunden), und nachmittags wäre eine Pause von einer Viertelstunde zwingend, wenn bis **nach** 18.30 Uhr gearbeitet wird (13.00 Uhr bis 18.30 Uhr: 5,5 Stunden).





Pausen sind keine Arbeitszeit

Pausen stellen grundsätzlich keine Arbeitszeit dar. Deshalb sind Pausen auch nicht zu bezahlen. Es gibt jedoch Ausnahmen, nämlich dann, wenn Arbeitnehmende ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 2 ArG). Als Arbeitsplatz gilt jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb, an dem sich die Arbeitnehmenden zur Ausführung ihrer Arbeit aufhalten haben (Art. 18 Abs. 5 ArGV 1). Das ist z.B. der Fall, wenn jemand das Telefon bedienen muss. Diese Zeit gilt dann als Arbeitszeit und muss entschädigt werden.

Rauchpausen

Arbeitgebenden steht es frei, ihren Arbeitnehmenden zu gestatten, weitere Pausen zu machen, z.B. Rauchpausen. Arbeitnehmende, die sich für das Rauchen eine Auszeit nehmen, müssen diese Zeit jedoch aufarbeiten; die Rauchpausen sind nicht als Arbeitszeit zu rechnen. Auch sind Rauchpausen nicht zu entschädigen. Es ist empfehlenswert, dies von Anfang an und transparent zu regeln. Es kann

sonst zu Diskussionen und Spannungen kommen, auch weil sich Nichtraucher benachteiligt fühlen könnten.

Tägliche Ruhezeit

Neben den Pausen zur Erholung und Verpflegung während des Arbeitstages gibt es noch die tägliche Ruhezeit des Arbeitsgesetzes zu beachten. Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird (Art. 15a ArG). Für Jugendliche gibt es Spezialbestimmungen. Aus der Festlegung der Tagesarbeitszeit für Jugendliche ergibt sich, dass diesen eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden zusteht (Art. 31 ArG).

Fazit

Pausen sind vom Gesetz zwingend vorgeschrieben, und je nach Dauer der Arbeits-

einsätze ist eine Pause in der minimal vorgeschriebenen Länge zu gewähren. Der Arbeitgeber sollte darauf achten, dass die Pausen von den Arbeitnehmenden tatsächlich bezogen werden. Pausen gelten jedoch grundsätzlich nicht als Arbeitszeit und sind im Normalfall nicht zu entschädigen. Die im Betrieb häufig gemachten Znüni- oder Nachmittagspausen gelten nicht als Arbeitszeit. Eigentlich müssten Arbeitnehmende diese Zeit nacharbeiten, aber Arbeitgeber sind diesbezüglich grosszügig und gestatten Kaffeepausen, ohne dass die Arbeitnehmenden die Zeit nachholen müssten. Das ist sicher keine schlechte Idee, fördert dies erfahrungsgemäss das Klima im Betrieb, was in einem Arbeitsverhältnis nicht zu unterschätzen ist.



AUTORIN

Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachvorsteherin Arbeitsrecht für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources.

PerSal[®]
Excellent your HR

Swiss HR Software & Payroll-Services

www.persal.ch