



Personalratsinfo

PAUSEN AM ARBEITSPLATZ

Wissenswertes aus arbeitsrechtlicher Sicht



Bildquelle: SPF/shutterstock

Während der Arbeitszeit dürfen Beschäftigte eine Auszeit von ihrer Arbeit nehmen. Wer länger als 6 Stunden am Tag arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause machen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden beträgt die Pause 45 Minuten. Ein paar Fragen zu diesem Thema möchten wir hier beantworten:

Habe ich Anspruch auf eine Pause?

Ja, bei einer Arbeitszeit, die länger als 6 Stunden ist. Diese ist im § 4 ArbZG zwingend vorgeschrieben. Sie muss im Voraus bekannt sein, also spätestens zum Beginn der Pause. Die zeitliche Lage sollte den betrieblichen Erfordernissen angepasst sein.

Was ist arbeitsrechtlich eine Pause?

Bei der Wahrnehmung einer gesetzlichen Pause gilt die vollständige Befreiung von der Arbeitspflicht. Somit entfällt auch eine Arbeitsbereitschaft, Dienstbereitschaft oder Bereitschaftszeit während der Pausenzeit. Wo und wie Pausen gestaltet werden, kann selbst entschieden werden. Beschäftigte, die ausschließlich am Bildschirm arbeiten, haben zudem einen Anspruch auf kurze, bezahlte Arbeitsunterbrechungen.

Wer legt die Pausen fest?

Arbeitgebende sind verpflichtet, die Pausen festzulegen, da sie dem Direktionsrecht unterliegen. Es kann entweder ein Zeitpunkt oder ein Zeitfenster festgelegt werden, in dem die Wahrnehmung der Pausen von den Beschäftigten selbst koordiniert werden kann. In Betrieben mit einem Personalrat unterliegt diese Festlegung allerdings der Mitbestimmung des Personalrates nach § 80 Abs. 1 Ziffer 1 BPersVG bzw. analoge Regelungen im jeweiligen Landesrecht.

Sind Beschäftigte verpflichtet, die Pause zu nehmen?

Ja. Arbeitgebende sind verpflichtet, auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu achten. Vorsätzliche

oder fahrlässige Verstöße stellen eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 22 Abs. 1 Ziffer 2 ArbZG).

Kann ein Verzicht auf die Pause genutzt werden, um eher Feierabend zu machen?

Nein. Der Sinn einer Pause ist die Unterbrechung der täglichen Arbeit und soll dem Erholungszweck und der dauerhaften Leistungsfähigkeit dienen. Die Pause an das Ende oder den Anfang der Arbeitszeit zu legen, ist keine Arbeitsunterbrechung zum Zwecke der Erholung.

Zählen Pausen zur Arbeitszeit?

Nein. Die Wahrnehmung einer Pause ist eine Ausfallzeit, die nicht vergütet wird. Abweichende Regelungen zur Vergütung einer Pause sind grundsätzlich nur in Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag zulässig.

Gibt es ein Recht auf Raucherpausen?

Nein. Raucher haben wie andere Beschäftigte nur den Anspruch auf die gesetzliche Pause. Daher muss er die Pause zum Rauchen nutzen. Vereinbar ist, die 30-minütige Pause in zwei Kurzpausen aufzuteilen.

Kann der persönliche Verzicht auf Pausen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen?

Ja. Ein Verzicht auf die Pausen stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar und kann mit einer Abmahnung geahndet werden.

Was kann unternommen werden, wenn betriebliche Gründe eine Wahrnehmung der Pausen nicht zulassen?

Es ist grundsätzlich der/die Vorgesetzte davon in Kenntnis zu setzen. Darüber hinaus kann die Einreichung einer Gefährdungsanzeige dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, die Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass die Inanspruchnahme einer Pause gewährleistet ist.

Der Personalrat

