

# Die bezahlte Kaffeepause und der automatische Pausenabzug

Bei vielen Arbeitsverhältnissen mit Fünftagewoche meinen es Arbeitgeber gut mit ihrer Belegschaft. Sie gewähren am Morgen und am Nachmittag je eine viertelstündige bezahlte Kaffeepause. Was aber bedeutet «bezahlt»? Sind diese Kaffeepausen auf Arbeitszeit zu buchen? Oder dürfen die Pausen automatisch vom Zeitkonto der Arbeitnehmenden abgezogen werden?



Rechtsanwalt und  
Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht Dr. **Heinz  
Heller** ist Spezialist  
für Arbeitszeit.

Weitere aktuelle  
Artikel zum Thema  
Arbeitszeiterfassung  
finden Sie auf  
unserer Website:

[hrtoday.ch](http://hrtoday.ch)

Egal ob Arbeitnehmende im Rahmen mehr oder weniger starrer Arbeitszeitmodelle (nine to five) oder nach flexibilisierten Regeln arbeiten: Die bezahlte Arbeitspause bereitet immer wieder die gleichen Probleme, wenn die entsprechenden Arbeitsverträge und Reglemente nicht gut durchdacht sind. Lassen Sie uns das an Beispielen von Arbeitsverhältnissen analysieren, die dem schweizerischen Arbeitsgesetz<sup>1</sup> (ArG) und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1)<sup>2</sup> unterstellt sind:

## Bei Monatslohn keine bezahlte Kaffeepause

In Wahrheit bedeutet die «bezahlte» Kaffeepause in vielen, vielleicht sogar in sehr vielen Fällen, dass man am Morgen und am Nachmittag eine Viertelstunde auf Arbeitszeit buchen darf, obwohl man in dieser Zeit nicht arbeitet, sondern mit den Kollegen Kaffee trinkt und sich austauscht. Damit sind zwei Erkenntnisse verbunden:

- Erstens ist die Kaffeepause keine Arbeitszeit, und darf deshalb nicht als solche verbucht werden – auch wenn die Pause bezahlt ist. Es besteht die Gefahr, gegenüber dem Arbeitsinspektor oder (in GAV-geprägten Verhältnissen) gegenüber den paritätischen GAV-Aufsichtsorganen unzutreffende Arbeitszeiten auszuweisen – pro Fünftagewoche immerhin zweieinhalb Stunden zu viel. In gleicher Weise werden die Gleitzeitsaldi und Jahresarbeitszeitkonten verfälscht.
- Zweitens wird bei Arbeitsverhältnissen mit Monatslohn nicht die Kaffeepause extra (also zusätzlich) bezahlt, sondern die Soll-Arbeitszeit pro Woche faktisch um zweieinhalb Stunden reduziert. Ob nämlich jemand die Kaffeepausen bezieht oder nicht: Sein Monatslohn bleibt gleich. Man kennt das Phänomen, das immer wieder Kopfzerbrechen bereitet, bereits von den sogenannten «bezahlten» Feiertagen.

Ich habe schon manches verblüffte HR-Gesicht provoziert, als ich klarmachte, dass die Belegschaft entgegen dem unternehmensweiten Glauben keine 42-Stunden-Woche, sondern eine 39,5-Stunden-Woche arbeitet. – Welche Erkenntnis übrigens, nur nebenbei erwähnt, den Rechtsanspruch auf Ferien- und Krankheitslohn auf einen Schlag um sechs Prozent erhöht.<sup>3</sup> Denn es spielt eine Rolle, ob man für die Berechnung des Stundenlohns den Tagessatz<sup>4</sup> durch 8,4<sup>5</sup> oder durch 7,9<sup>6</sup> Arbeitsstunden teilt. Im letzteren Fall resultiert ein um sechs Prozent höherer Stundenlohn. Man stelle sich vor, die Belegschaft würde über die letzten fünf Jahre entsprechende Nachforderungen geltend machen ...



Illustration: Jonas Raeber

## HR Today-Serie Arbeitszeiterfassung: Teil 10

Innerhalb der Rubrik «Arbeit und Recht» beleuchtet HR Today in jeder dritten Ausgabe das kontroverse Thema Arbeitszeiterfassung. Der Hauptbeitrag von Dr. Heinz Heller, der juristische Aspekte der Arbeitszeiterfassung beleuchtet, wird von Ivo Muri durch eine Replik aus der Perspektive der Zeitwirtschaftssystem-Praxis ergänzt.

Die bisherigen Folgen der Serie finden Sie auf [hrtoday.ch](http://hrtoday.ch)

## Riskante Korrekturen

Korrigiert eine durch solche Überlegungen aufgeschreckte Arbeitgeberin ihre Zeiterfassungspraxis der «bezahlten» Pausen, erhöht sie damit faktisch die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden. Warum? Weil man bislang für den gleichen Monatslohn zweieinhalb Stunden Pause auf Arbeitszeit buchen durfte. In solchen Fällen laufen Arbeitgeberinnen Gefahr, nur wegen der Änderung der Arbeitszeiterfassungspraxis Änderungskündigungen aussprechen zu müssen, weil man neu für den gleichen Lohn plötzlich mehr arbeiten muss. Ob solche Änderungskündigungen als missbräuchlich zu qualifizieren wären, weil letztlich ein Arbeitgeberfehler korrigiert wird? In meiner Praxis liess sich dieses Dilemma mehrfach lösen, indem das gesamte Vertragswerk (Grundarbeitsvertrag und Arbeitszeitreglement) neu ausgearbeitet, verbessert und als echter Mehrwert für Arbeitgeberin und Belegschaft neu eingeführt wurde.

## Automatischer Pausenabzug

Schliesslich kennt man auch jene Arbeitgeberinnen, die den Bezug der bezahlten Kaffeepausen (oder generell aller vorgesehenen Pausen) der Einfachheit halber automatisch vom Zeitkonto der Mitarbeitenden abziehen. Vor dieser Praxis ist zu warnen. Sie kann schlechtestenfalls zu strafrechtlicher Verurteilung führen. Die Zulässigkeit eines automatischen Pausenabzugs könnte allenfalls vielleicht bei restlos starren Arbeitsverhältnissen diskutiert werden, bei denen

die Pausen zu fixen Zeiten zwingend und mit Sicherheit bezogen werden, beispielsweise bei Schichtarbeit am Fließband. Im Übrigen kann automatischer Pausenabzug, sofern er nicht mit der real bezogenen Pausenzeit korreliert, meiner Ansicht nach schlechtestenfalls als Falschbeurkundung eingestuft werden. Mitarbeitende jedenfalls, die absichtlich zu viel Arbeitszeit erfassen, können wegen Betrugs bestraft werden.<sup>7</sup> In Deutschland machte eine findige Arbeitgeberin geltend, der automatische Pausenabzug sei zugleich als Arbeitgeberweisung zu verstehen, die Pausen zu beziehen. Wenn die Arbeitnehmer dagegen verstiesen, sei die Arbeitgeberin dafür nicht verantwortlich. Das zuständige Arbeitsgericht verwarf diese Argumentation und stellte fest, die Arbeitgeberin sei zum pauschalen Pausenabzug nicht berechtigt. Die Arbeitgeberin musste die gesamte automatisch abgezogene Pausenzeit als Arbeitszeit nachbezahlen.<sup>8</sup>

## «Bezahlte» Pausen versus Flexibilität

Manche Arbeitgeberinnen, die ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeit gewähren und die Problematik der Falschbeurkundung von Arbeitszeit erkennen, schreiben den Bezug der beiden Kaffeepausen als Pflichtpausen vor. Halten sich die Arbeitnehmenden daran, weist das Arbeitszeiterfassungssystem korrekte (effektiv geleistete) Arbeitszeiten aus. Das ist gut. Aber es behindert die Flexibilität der Arbeitnehmenden, und zwar unnötig. Mitarbeitende etwa mit Familienpflichten und engem Zeitbudget würden vielleicht lieber

am Morgen eine Viertelstunde später zur Arbeit erscheinen oder am Abend eine Viertelstunde früher nach Hause gehen, als zweimal mitten in der Arbeit eine Viertelstundenpause «absitzen» zu müssen. Das ist umso unbefriedigender, als beim klassischen 8,4-Stunden-Tag das Arbeitsgesetz (nebst der Haupt- beziehungsweise Mittagspause von einer halben Stunde) keine weiteren «kleinen» Pausen vorschreibt.<sup>9</sup> Das Dilemma kann allerdings reglementarisch gelöst werden.

In meinem nächsten Artikel werde ich mich der Rauch- und der Toilettenpause widmen. Müssen diese Arbeitsunterbrüche gewährt werden, nebst den regulären Pausen? Und gelten sie als Arbeitszeit? Oder muss man sich für jeden Gang zum WC im Zeiterfassungssystem ein- und austragen?

Heinz Heller

1 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; SR 822.11).

2 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111).

3 2,5 Arbeitsstunden sind 6 % von 42,0 Arbeitsstunden.

4 Praktikerregel: Monatslohn geteilt durch 21,75 Tage.

5 Entsprechend einer Fünftageweche zu 42,0 Arbeitsstunden pro Woche.

6 Entsprechend einer Fünftageweche zu 39,5 Arbeitsstunden pro Woche.

7 Urteil des Obergerichts des Kantons Bern vom 20. September 2011, Verfahren SK 2011 129.

8 Urteil des Arbeitsgerichts Hamm (Deutschland) vom 30. Januar 2013, Verfahren Az. 3 Ca 1634/11, Rz. 39 und 45.

9 Art. 15 Abs. 1 lit. b und c ArG; vgl. dazu auch Heinz Heller: «Die Arbeitspause bei flexibler Arbeitszeit», in: HR-Today, Ausgabe [1/2016, Seite 30].

## Replik

# Keine Pausenregel ersetzt Führung und Eigenverantwortung



Ivo Muri ist Gründer des Zeitwirtschaftssystem-Anbieters Zeit AG und Zeitforscher in Sursee (LU). An der Zeitakademie, die seinem Unternehmen angegliedert ist, hält er Vorträge und berät Unternehmen, Verbände und Institutionen für einen lebensnahen Umgang mit der Zeit. [www.zeitag.ch](http://www.zeitag.ch)

Im Industriezeitalter waren Mitarbeitende am Fließband fest in den Arbeitsprozess eingebunden. Pausen mussten im Kollektiv verordnet werden, um den Produktionsablauf nicht zu behindern. Pausenzeiten waren fest angeordnet, wurden mit Signalhörnern angezeigt und waren für alle Mitarbeitenden gültig. Es war logisch, dass Pausen nicht zur Arbeitszeit zählten – also unbezahlt waren. Heute werden Pausen von den Mitarbeitenden individuell gemacht. Sind sie bezahlt, wird aus einer 40-Stunden-Woche schnell mal eine 37-Stunden-Woche. Der Jurist liegt also richtig mit seiner Berechnung. Ob dadurch jedoch die Wochenproduktivität sinkt, ist eine andere Frage.

Jeder Mensch benötigt im Verlauf eines 8-Stunden-Arbeitstages zwischendurch eine Auszeit, um optimal produktiv zu sein. Oft geschah die Einführung der bezahlten Pause aus einem gewissen Unbehagen heraus. Viele Arbeitnehmende haben damit begonnen, im Zuge der Diskussion um die sogenannte Vertrauensarbeitszeit die Stempeluhr als Knechtungsinstrument zu betrachten. Sie wollten keine Uhren mehr, die ihnen den Arbeitstakt vorgeben. Doch ohne Uhren sind oft auch die Pausen länger geworden. Arbeitgeber, die Pausenregelungen einführen wollten, fanden sich deshalb in einem Dilemma wieder. Einerseits wollten sie verhindern, dass Mitarbeitende ihre ursprünglich zur Arbeitszeit zählende 10-minütige Kaffeepause beliebig ausdehnten. Andererseits wollten sie nicht kleinlich wirken, indem sie plötzlich verlangten, dass jede

Pause auszustempeln sei. Deshalb begannen sie, Pausen einzuführen, die man zwar ausstempeln muss, die aber von der Arbeitszeit nicht abgezogen werden, wenn die Pause eine Dauer von 10 oder 15 Minuten nicht überschreitet. Solche Pausen nannten sie «bezahlte Pausen». Diese bezahlten Pausen gaben vielen Arbeitgebern ein gutes Gefühl. Pausen nur dann von der Arbeitszeit abzuziehen, wenn eine gewisse Dauer überschritten wird, erschien ihnen als vernünftiger Kompromiss, wenn es darum ging, Exzessen bei Pausenbezügen entgegenzuwirken. Mitarbeitende, welche die übliche Pause von 10 bis 15 Minuten überziehen, akzeptieren einen Abzug von der Sollzeit.

Wie so oft, wenn es um verbindliche Regeln für ein ganzes Kollektiv geht, kann jedoch auch diese Pausenregelung nicht das Führen ersetzen. Mitarbeitende, die früher eine übliche Pause von 10 bis 15 Minuten beliebig ausdehnten, können eine bezahlte Pause zwar korrekt ausstempeln, sich aber ihre Freiräume für private Gespräche trotzdem nehmen. Sie spüren es: Auch die beste Pausenregelung kann die Faktoren Führung und Eigenverantwortung nicht ersetzen. Viele Arbeitgeber gehen deshalb heute dazu über, Mitarbeitende für jede Minute Arbeitszeit zu entschädigen. Dafür fordern sie dann aber auch, dass alle Pausen und privaten Tätigkeiten ausgestempelt werden. Nach Gefühl zu arbeiten – also die sogenannte Vertrauensarbeitszeit – scheint definitiv ein Auslaufmodell zu werden. Weil sie nicht praxistauglich ist.

Ivo Muri