

Wie lange darf eine Toilettenpause dauern?

Wie viel Zeit verbringen Sie bei der Arbeit auf der Toilette oder in der Rauchpause? Stempeln Sie dafür aus? Hat Ihr Arbeitgeber diese Fragen geregelt? Soweit kommt's noch, denken Sie? Gerichte haben sich mit diesen Fragen öfters zu befassen, als man annehmen würde.



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

2009 klagte ein angestellter Junganwalt gegen seine Anwaltskanzlei. Denn die Kölner Anwaltskanzlei hatte ihm rund 700 Euro vom Mai-Lohn 2009 abgezogen. Und zwar weil er in diesem Monat über das übliche Mass hinaus «pflicht- und vertragswidrig» erhebliche Arbeitszeit auf der Toilette verbracht habe. Gemäss protokollierten «Stichproben» habe der Junganwalt «zusätzlich zu den üblichen Mittags- und Toilettenpausen» zwischen dem 8. Mai 2009 und dem 26. Mai 2009 (15 Werktage) insgesamt 384 Minuten auf der Toilette verbracht. Das ergebe – hochgerechnet auf den gesamten Monat Mai 2009 – eine übermässige Toilettenzeit von rund einer halben Stunde pro Tag. Dafür sei der Junganwalt am 27. Mai 2009 auch abgemahnt worden. Im Prozess bestritt der Junganwalt die behaupteten Toilettenzeiten, gab aber dennoch zu bedenken, er hätte in der fraglichen Zeit «an Verdauungsstörungen gelitten und deshalb vermehrt die Toilette aufsuchen müssen.»

Hinter diesem amüsanten Fall lauern einige knifflige Fragen zur Arbeitszeit: Selbstverständlich haben Arbeitgeber die Grundbedürfnisse von Mitarbeitenden zu respektieren. Das ergibt sich aus der Fürsorgepflicht (Art. 328 OR). Was aber ist ein Grundbedürfnis? Gehört die gesundheitsschädliche Rauchpause dazu? Wie lange dauert das «übliche» Toilettenpausen-Soll pro Tag? Und muss man dafür ausstempeln?

Legitimierte Rauchpause

1994 hatte das Bezirksgericht Zürich zu prüfen, ob Rauchen als Grundbedürfnis von Rauchern zu qualifizieren sei. Das Gericht urteilte, von einem Arbeitnehmer zu verlangen, «seine diesbezüglichen Bedürfnisse entgegen langjährigen Gewohnheiten oder gar einer als Krankheit zu bezeichnenden Sucht (...) aufzugeben, muss (...) als unnötige Härte angesehen werden. Auch im Militär (...) wird das Rauchen mit der Gewährung von «Rauchpausen» geradezu als Grundrecht behandelt.»¹ Zudem regelt die Passivrauchschutzverordnung das Rauchen am Arbeitsplatz – insbesondere in Fumoirs – und legitimiert damit zugleich die Rauchpause. 2010 berichtete der Tages Anzeiger online über ein interessantes «Raucher-Konzept» beim Unternehmen Stadler Stahlguss AG: Während der Arbeitszeit soll grundsätzlich nicht geraucht werden. Wer sich trotzdem Rauchpausen herausnimmt, muss die Zeit am Abend nacharbeiten. Das Unternehmen bietet den Rauchern aber an, sie ärztlich zu begleiten, damit sie den Ausstieg schaffen.² Ich halte diese Lösung für rechtlich zulässig.



Illustration: Jonas Raeber

HR Today-Serie Arbeitszeiterfassung: Teil 11

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

Besteht der Arbeitgeber darauf, sind Toiletten- und Rauchpausen grundsätzlich in die ordentlichen, also vertraglichen Pausen zu verlegen. Andererseits kann die Dauer, die Arbeitnehmer auf der Toilette verbringen (müssen), von ihrem Gesundheitszustand abhängen. Bei Rauchern dürfte ihr (allfälliger) Suchtgrad massgebend sein. Bevor man aber – wie die Kölner Anwaltskanzlei – Lohnabzüge für «irreguläre» ausserordentliche Toilettenpausen vornimmt, sollte man das Thema ansprechen und allenfalls ein Arztzeugnis verlangen.

Muss man für ausserordentliche Toiletten- und Rauchpausen ausstempeln? Nach Arbeitsgesetz nicht, denn Pausenzeiten unter einer halben Stunde müssen nicht erfasst werden.³ Kann es der Arbeitgeber trotzdem verlangen? Oder führt das zu einer flächendeckenden und damit unzulässigen Überwachung des «Toilettenverhaltens» der Mitarbeitenden (Persönlichkeitsverletzung)? Ich bin nicht dieser Ansicht. Denn grundsätzlich gibt es keine Mindestdauer von Arbeitsunterbrüchen, die Arbeitgeber ohne Arbeitszeiterfassung akzeptieren müssen. Und solange zu Arbeitsunterbrüchen nicht angegeben werden muss, wozu der Arbeitsunterbrüchendienst, erkenne ich keine Persönlichkeitsverletzung.

Zudem müssen Pausen nicht bezahlt werden. Denn Arbeitszeit ist nur die Zeit, während der man sich zur Verfügung des Arbeitgebers hält.⁴

Folglich sind Pausen keine Arbeitszeit, auch wenn sie nur fünf Minuten dauern. Pausen qualifizieren sich allerdings trotzdem als Arbeitszeit, wenn man den Arbeitsplatz nicht verlassen darf.⁵ Als «Arbeitsplatz» in diesem Sinn gilt der Ort, an dem sich Arbeitnehmer zur Ausführung der ihnen zugewiesenen Arbeit aufzuhalten haben.⁶

«Was aber ist ein Grundbedürfnis? Gehört die Rauchpause dazu? Wie lange dauert das «übliche» Toilettenpausen-Soll pro Tag? Und muss man dafür ausstempeln?»

Der «Klassiker» hierzu: Telefonhütedienst während «Pausen». Aber weder die Toilette noch das unternehmenseigene Fumoir gilt als Arbeitsplatz.

Übermässige Toilettenbesuche

Doch zurück zu unserem Kölner Junganwalt. Welches Tages-Soll zulässiger Toilettenpausen hat ihm das Arbeitsgericht Köln zugestanden? Sie ahnen es, das Arbeitsgericht Köln wich der Frage aus – mit einem nicht sehr eleganten Kunstgriff: Die geltend gemachten übermässigen Toilettenzeiten beruhen (angeblich) lediglich auf Hochrechnungen, nicht auf bewiesenen

Fakten. Das sei rechtsungenügend. Was die Kölner Anwaltskanzlei oder das Arbeitsgericht unter einer «üblich» lange dauernden Toilettenpause verstehen, lässt das Urteil offen. Das US-Unternehmen Water Saver kennt die Antwort: Es sind sechs Minuten. Bei Water Saver erhält man nur Zugang zur Toilette, wenn man eine personalisierte Plastikkarte durch den Kartenleser neben der Toilettentür zieht. Bei mehr als sechs Minuten Toilettenzeit pro Tag während der Arbeitszeit erfolgt eine Abmahnung. Water Saver rechtfertigt: Allein im Mai 2014 habe man 120 Produktionsstunden wegen übermässiger Toilettenbesuche verloren. Die Verdachtslage: Auf der Toilette werde zu viel telefoniert. Die gute Nachricht: Wer nur während der ordentlichen Pausen, nicht aber während der Arbeitszeit die Toilette benutzt, bekommt von Water Saver einen Bonus von 20 US-Dollar pro Monat.⁷

Heinz Heller

1 Bezirksgericht Zürich, Entscheid vom 03.02.1994, ZR 93/1994 S. 270 ff.

2 Tages Anzeiger online (www.tagesanzeiger.ch), Artikel vom 11.06.2010, 17:46 Uhr: «Firmen ziehen Raucherpausen von Arbeitszeit ab».

3 Art. 73 Abs. 1 Bst. e der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, ArGV1.

4 Art. 13 Abs. 1 Satz 1 ArGV 1.

5 Art. 15 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes, ArG.

6 Art. 18 Abs. 5 ArGV 1.

7 CNN Money online (www.money.cnn.com), Artikel vom 05.08.2014, 05:07 Uhr: «Company limits bathroom breaks to 6 minutes a day».

Replik

Mensch bleibt Mensch – auch im Zeitalter der digitalen Transformation



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

Die Frage, ob eine Toilettenpause zur Arbeitszeit zählt, ist juristisch nicht einfach zu beantworten. Oft lohnt es sich, wenn wir über zwischenmenschliche Beziehungen in der Arbeitswelt sprechen, zurückzuschauen in eine Zeit, die jeder kennt: den Klassenverband in der Primarschule. Die Primarschule ist eine Gemeinschaft von jungen Menschen, in der fast alle Themen anstehen, die es auch in der Zusammenarbeit in einem Unternehmen zu lösen gilt.

Auch in einem Klassenverband kann es vorkommen, dass ein «Mitarbeiter» relativ häufig zur Toilette muss. In der Regel fragt der Lehrer bei einer Verhaltensauffälligkeit nach. Im normalen Rahmen toleriert er die Kurzabsenzen während des Unterrichts. In Ausnahmefällen verweist der Lehrer darauf, dass ein Toilettenbesuch in der Regel auch auf die üblichen Pausen fallen könnte. Sie spüren es: Der Lehrer ist die Führungskraft im Klassenzimmer. Was der Jurist hier beschreibt, ist ein Thema, das man vermutlich nicht in ein Gesetz verpacken kann. Ein Gesetz oder ein Arbeitszeitreglement beschreibt Regeln. Und jede Regel kennt Ausnahmen. Und diese Ausnahmen müssen in einer menschenzentrierten Arbeitswelt der Beurteilung einer Führungskraft überlassen bleiben. Würde der Gesetzgeber versuchen, den Unternehmen vorzuschreiben, wie sie ihre Toilettenpausen und Rauchpausen handhaben müssen, dann würde er in meinem Freiheitsverständnis seine Kompetenzen überschreiten. Wie sollte ein Richter besser beurteilen können als eine Führungskraft, ob

ein Mitarbeiter seine Pausen exzessiv ausnutzt? Wer einmal in der Primarschule war, könnte wissen, wie provokativ sich ein Schüler gegenüber seinem Lehrer verhalten kann. Natürlich sollte weder ein Lehrer noch eine Führungskraft parteilich sein. Aber wenn wir in unserem Rechtsverständnis nicht dazu übergehen, den einzelnen Unternehmen und den einzelnen Führungskräften in unserer Gesellschaft genügend Ermessensspielraum zu geben, um so einfache Führungssituationen wie die Toilettenpause selbst zu regeln, dann leben wir nicht in einem liberalen Staat. Es herrschte dann die Diktatur des Gesetzes über die zwischenmenschliche Beziehung.

Als Zeitforscher fällt mir ganz generell auf, dass wir verwirrt sind bei der Regelung und Lösung von Zeitproblemen, weil wir die Zeit mit der Uhr verwechseln und in der Tiefe nicht mehr verstehen, warum Zeit Geld ist. Viele Themen, die wir heute in Sachen Arbeitszeiten diskutieren, lassen sich nur beantworten, wenn wir ein tieferes Verständnis von Uhrenzeit, Lebenszeit und der Zeit-ist-Geld-Mechanik haben. Juristen, die sich mit Arbeitszeitfragen befassen, sei deshalb empfohlen, sich zuerst darüber klar zu werden, was die Zeit überhaupt ist. Und erst dann Gesetze zu formulieren, die uns Menschen vorschreiben, wie wir in der Arbeitswelt mit der Zeit umgehen sollen. Das Buch «Die drei Arten von Zeit» oder die Website «Zeitzeichen.ch» könnten hierzu eine wertvolle Grundlage sein.

Ivo Muri