
Pausen / Arbeitsunterbrechungen

Die Länge der Pause ist nicht allgemein zu definieren und richtet sich nach dem Zweck der Pause und der Verkehrssitte, sowie den örtlichen und betrieblichen Verhältnissen.

A) Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz¹ (§ 4) gibt Dauer und Umfang des Mindest-Pausenanspruchs vor. Ein Mitarbeiter kann bis zu 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Bei einer Arbeitszeit über 6 Stunden bis 9 Stunden muss eine Pausenzeit von 30 Minuten berücksichtigt werden, bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden eine Pausenzeit von 45 Minuten. Ruhepausen dürfen nicht am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit liegen. Eine Aufteilung in Pausenabschnitte von mindestens 15 Minuten ist zulässig, wobei jedoch mindestens nach 6 Stunden eine erneute Pause zu gewähren ist.

Grundsätzlich zählen Pausen nicht zur Arbeitszeit und werden auch nicht vergütet (§§ 8 Abs. 1 AVO, Anlage 5 § 1 Abs. 7 S. 2 AVR). Eine Pause ist somit die Freistellung von jeder Dienstverpflichtung, auch der Arbeitsbereitschaft. In Einrichtungen mit Gleitzeitregelung wird die festgelegte Pausenzeit von der im Betrieb festgehaltenen Aufenthaltszeit abgezogen, um die Arbeitszeit zu errechnen.

Soweit Beschäftigte nur während der geregelten Pausenzeiten rauchen, entsteht zumindest kein arbeitszeitrechtliches Problem.

B) Kurze Arbeitsunterbrechung

Oftmals verlassen aber Raucher ihren Arbeitsplatz während der Arbeitszeit, um rauchen zu gehen. Ist durch betriebliche Regelungen der zugelassene Rauchplatz weit entfernt, so wird Arbeitszeit verloren gehen.

¹) <http://bundesrecht.juris.de/arbzgg/index.html>

1) Treu und Glauben, § 616 BGB

Aus § 616 BGB und aus § 242 BGB kann sich im bestehenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung des Mitarbeiters auf kurze Arbeitsunterbrechung ergeben um privaten Bedürfnissen wie Rauchen, trinken oder Essen nachzugehen, so lange sich der zeitliche Aufwand hierfür im Rahmen hält. Die Persönlichkeits- und Freiheitsrechte des Mitarbeiters können nur unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit eingeschränkt werden. Die Arbeitsvertragsparteien begründen mit Abschluss des Arbeitsvertrages auch die Pflicht, zu gegenseitiger Rücksichtnahme. Durch verfassungskonforme Auslegung der Generalklausel des § 242 BGB können auch Grundrechte des Mitarbeiters eine Pflicht des Dienstgebers zur Rücksichtnahme begründen¹. Dabei ist anerkannt, dass sich die Grundrechte auch über den Anwendungsbereich des Artikel 1 Abs. 3 GG ganz oder teilweise an Privatpersonen wenden können. Kürzere Unterbrechungen der Arbeit von wenigen Sekunden (in der Summe wohl nicht mehr als 10 Minuten pro Tag) muss der Dienstgeber wohl nach § 616 BGB i.V.m. § 242 BGB als Arbeitszeit weiter vergüten.

Es muss im Einzelfall dargelegt werden inwieweit diese Arbeitsunterbrechung dem Dienstgeber zuzumuten ist und in wiefern er auf die Interessen der Mitarbeiter Rücksicht nehmen muss.

2) Betriebliche Übung

Wenn der Dienstgeber schon bisher kürzere Arbeitsunterbrechungen anstandslos unter Fortzahlung der Vergütung hingenommen hat, kann hieraus ein Anspruch auf Fortführung dieser betrieblichen Übung entstehen. Diese kann nur unter erschwerten Bedingungen vom Dienstgeber gekündigt werden. Dabei ist sowohl das Kündigungsschutzgesetz, die Kündigungsfristen, als auch die MAV Beteiligung gem. § 30 MAVO zu beachten.

3) Gleichbehandlungsgrundsatz

Wenn der Dienstgeber Mitarbeitern gestattet die Arbeit kurz unter Fortzahlung der Vergütung zu unterbrechen um Kaffee oder Tee zu trinken, so muss gleiches auch für Rauchpausen von gleicher Länge gelten, wenn der Dienstgeber nicht sachliche Differenzierungsgründe vorträgt.

C) Beteiligung der MAV

Das Mitbestimmungsrecht der MAV bezüglich der Pausen gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1, 37 Abs. 1 Nr. 1 und § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO erstreckt sich auf die Lage und Dauer solcher Ruhepausen, durch die die Arbeitszeit unterbrochen wird, dagegen nicht auf Kurzpausen, die als Arbeitszeit bezahlt werden. Daher ist die MAV bezüglich der Anordnung des Dienstgebers hinsichtlich der Rauch- und kurzen Essenspausen grundsätzlich nicht beteiligungsfähig; es sei denn es handelt sich um die Kündigung einer betrieblichen Übung (§ 30 MAVO)