



Die Pause – ein – Mini Urlaub?

Die meisten Arbeitnehmer/innen haben während ihrer Arbeitszeit eine oder mehrere Pausen. Diese sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt: Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden ist eine mindestens 30-minütige, bei mehr als 9 Stunden eine mindestens 45-minütige Ruhepause vorgeschrieben. Diese kann in Kurzpausen von jeweils min. 15 Minuten Länge aufgeteilt werden. Mehr als 6 Stunden am Stück darf übrigens niemand ohne Pause arbeiten (vgl. § 4 ArbZG).

Spezielle Anforderungen an Ruhepausen nach ArbZG

Die zeitliche Lage und Dauer der Pausen müssen spätestens bei Dienstbeginn feststehen. Sie müssen die Arbeitszeit tatsächlich unterbrechen, dürfen also nicht auf den Beginn oder das Ende der Arbeitszeit gelegt werden. Ferner müssen Pausen gänzlich frei von Arbeit sein. Dies schließt Arbeitsbereitschaft in Pausen aus: Arbeitnehmer/innen müssen in dieser Zeit nicht auf Abruf die Arbeit aufnehmen können.

Darf der Arbeitgeber längere Pausen vorschreiben – und müssen Pausen tatsächlich genommen werden?

Zweimal Ja! Da das ArbZG Mindestpausen festschreibt, darf der Arbeitgeber mittels Weisungsrecht auch längere Pausen anordnen, sofern dies nicht willkürlich oder unangemessen geschieht. Da Ruhepausen Arbeitnehmer/innen vor Übermüdung und damit Gesundheits- und Unfallrisiken schützen sollen, sind sie tatsächlich zu nehmen. Der Arbeitgeber kann die NICHT - Inanspruchnahme von Pausen sogar sanktionieren, z. B. durch Abmahnung.

Sind Ruhepausen zu bezahlen?

Nein! Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit und sind deshalb auch nicht zu vergüten. Sie müssen „herausgearbeitet, im Dienstplan ausgewiesen“ werden. Arbeitnehmer/innen können aber frei bestimmen, wo und wie sie die Pause verbringen. Sie brauchen in der Zeit nicht auf dem Bus verbleiben

Sollte die Ausgewiesene Pause von mindestens 15 Minuten abzugsfähige Pause, durch Verspätung von 1 Minute unterschritten werden, so sind diese Pausen nicht mehr Abzugsfähig und dürfen nicht mitberechnet werden für den 30 Minuten unbezahlten Abzug. Sie muss dann durch Bezahlt werden.

Beispiel:

Fahrt Von A nach B

Ausgewiesene Pause

	Pausen sollen	Verspätung	Pausen ist
KPP nach UTL	15 Minuten	1 Minute	14 Minuten
UTL nach KPP	23 Minuten	9 Minuten	14 Minuten
KPP nach UTL	35 Minuten	21 Minuten	14 Minuten

Alle Pausen, können nicht als unbezahlte Pausen abgezogen werden und müssen vom Arbeitgeber voll Bezahlt werden. Also alle Verspätungen im Dienst- und Fahrbericht eintragen.

Hat man im Dienstplan zwei mal 15 Minuten Pause, können 30 Minuten abgezogen werden.. Erhält man durch Verspätung von 1 Minute eine der beiden Pausen nicht, so darf der Arbeitgeber nur 15 Minuten unbezahlte Pause abziehen. Die anderen 15 Minuten nicht erhaltene Pause muss er Bezahlen. Dieses ist auf dem Dienst- und Fahrbericht zu vermerken.