

Ratgeberbeitrag

Pausen im Job: Was das Arbeitsrecht wirklich verlangt

Wie lange müssen Pausen dauern, wann gelten sie als Arbeitszeit – und wo beginnt der Spielraum des Arbeitgebers? Der Beitrag zeigt, welche Regeln das Schweizer Arbeitsrecht vorgibt, wo in der Praxis Konflikte entstehen und warum klare betriebliche Vorgaben für beide Seiten entscheidend sind.

Pausen sind Pflicht. Je länger der Arbeitstag, desto klarer die Vorgabe: Bei mehr als 5,5 Stunden Arbeit sind mindestens 15 Minuten Pause zu gewähren, bei mehr als 7 Stunden 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden 60 Minuten. Diese Mindestpausen gelten für Betriebe, die dem Arbeitsgesetz unterstehen; je nach Branche und Betriebsart bestehen Ausnahmen.

Pausen sind kein Entgegenkommen des Arbeitgebers, sondern dienen dem Gesundheitsschutz. Sie sollen Erholung und Verpflegung ermöglichen und grundsätzlich in der Mitte der Arbeitszeit liegen. An den Anfang oder ans Ende des Arbeitstags verlegt, erfüllen sie den Zweck der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in der Regel nicht.

Muss oder kann?

Zwingend sind die gesetzlichen Mindestpausen, sobald die tägliche Arbeitszeit die oben genannten Schwellen überschreitet. Sie können – insbesondere bei längerer Dauer – aufgeteilt werden, solange Gesamtumfang und Erholungszweck gewährleistet sind. Pausen können weder durch Geld noch durch andere Vorteile ersetzt werden.

Spielraum besteht bei der Ausgestaltung: Unternehmen können längere oder zusätzliche Pausen vorsehen, Kurzpausen einführen oder Pausen bezahlen. Solche Leistungen gehen jedoch über das gesetzliche Minimum hinaus.



Nicht jede Unterbrechung gilt rechtlich als Pause

Pausen im Job sind rechtlich klarer geregelt, als viele annehmen.



Wann eine Pause als Arbeitszeit gilt

Ob eine Pause bezahlt wird, ist oft umstritten. Grundsätzlich gilt sie als arbeitsfreie Zeit, die nicht bezahlt werden muss. Müssen Mitarbeitende aber am Arbeitsplatz bleiben oder für den Betrieb verfügbar bleiben, liegt rechtlich keine echte Pause vor, sondern Arbeitszeit. Eine Pause am Arbeitsplatz kann die gesetzlichen Vorgaben dennoch erfüllen – vorausgesetzt, es bestehen in dieser Zeit keine Arbeitspflichten und die Erholung ist tatsächlich möglich.

Entscheidend ist die Praxis: Wer während des Unterbruchs weiterhin Telefonate entgegennimmt, Kundschaft bedient oder Maschinen überwacht, macht rechtlich im Regelfall keine Pause, sondern arbeitet.

Beispiel aus dem Alltag

Eine Sachbearbeiterin arbeitet von 8.00 bis 17.30 Uhr und hat von 12.00 bis 13.00 Uhr Mittagspause. Diese einstündige Pause genügt, sofern die Voraussetzungen des Arbeitsgesetzes erfüllt sind und sie in der Mitte des Arbeitstags liegt. Weder die Arbeitsdauer vor noch nach der Mittagspause übersteigt 5,5 Stunden, sodass gesetzlich keine zusätzliche Kurzpause nötig wird. Ein zusätzlicher Kaffeeunterbruch ist möglich, aber für das Unternehmen freiwillig.

Häufige Streitpunkte

In der Praxis sorgen vor allem drei Fragen für Diskussionen: Bei Gleitzeit ist die tatsächlich beziehungsweise durchschnittlich geleistete Arbeitszeit massgeblich. Eine lange Mittagspause genügt zudem nicht immer, wenn davor oder danach nochmals mehr als 5,5 Stunden gearbeitet wird. Dann muss eine zusätzliche Pause von mindestens 15 Minuten gewährt werden. Diese ist grundsätzlich am Stück zu gewähren; längere Pausen können unter Umständen aufgeteilt werden.

Das Arbeitsgesetz regelt die Pausenlänge, nicht deren Zweck. Einen gesetzlichen Anspruch auf zusätzliche Rauchpausen gibt es nicht; Arbeitgeber können solche Unterbrüche deshalb auf die regulären Pausen beschränken oder als private Unterbrüche erfassen. Bei Toilettengängen gilt: Sie dürfen nicht verboten werden, sind aber keine gesetzlich vorgesehene Sonderpause. In der Praxis bewährt sich eine sachliche, einheitliche Regelung im Pausenreglement oder in der Zeiterfassung, die klare Vorgaben macht und zugleich medizinische oder betriebliche Besonderheiten fair berücksichtigt.



*Pausen sind kein Detail,
sondern Teil des Gesundheitsschutzes.*



*Wann ist eine Pause wirklich eine Pause?
Das Arbeitsrecht gibt klare Antworten.*

Wo Regeln stehen sollten

Unternehmen sollten Pausenregeln so dokumentieren, dass Mitarbeitende sie rasch und eindeutig finden – etwa im Arbeitsreglement, Personalhandbuch, in der Betriebsordnung oder, in kleineren Betrieben, im Arbeitsvertrag beziehungsweise in einem internen Merkblatt.

Eine gute Pausenregelung beantwortet mindestens diese Punkte:

- Wie lange dauern die Pausen?
- Wann werden sie gewährt?
- Sind sie bezahlt?
- Darf der Arbeitsplatz verlassen werden?
- Wie sind Schicht-, Teilzeit- und Gleitzeitmodelle geregelt?
- Wer entscheidet bei Ausnahmen?

Fazit

Pausen sind im Schweizer Arbeitsrecht kein Nebenaspekt, sondern Teil des Gesundheitsschutzes. Wer die Mindestvorgaben einhält und betriebliche Zusatzregeln klar festhält, schafft Rechtssicherheit und verhindert unnötige Diskussionen im Arbeitsalltag.