

Pausen in der Pflege

Nach § 4 des Arbeitszeitgesetzes hat jeder Arbeitnehmer mindestens Anspruch auf eine Pause von 30 Minuten. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts sind „Ruhepausen ... im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer **weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat, sondern freie Verfügung** darüber hat, wo und wie er diese Ruhezeit verbringen will (BAG, Urt. v. 25.10.1989 – Az.: 2 AZR 633/88; vgl. dazu auch BAG Urt. v. 22.07.2003 - Az.: 1 ABR 28/02). Dies bedeutet, dass die Pflege- und Betreuungskräfte in den Pausen **nicht** auf der Station oder im Wohnbereich anwesend sein müssen, sondern diese verlassen dürfen (vgl. dazu Burger, Ernst: Ruhepausen im Krankenhaus und in Pflegeeinrichtungen, in: Pflege- & Krankenhausrecht, 04/1999, S. 91), beispielsweise für einen entspannenden Spaziergang oder private Erledigungen. Allerdings besteht ab dem Verlassen des Gebäudes kein Unfallversicherungsschutz.

Dies bedeutet weiter, dass der Arbeitnehmer während einer Ruhepause nicht dem Direktions-, Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, also Vorschriften und Anordnungen, wo er die Pause zu verbringen habe (spezielle Räume, Aufenthalt im Bereich der Station, Abteilung etc.) und wie er sie zu verbringen habe, nicht möglich sind. Derartige Anordnungen können daher ignoriert werden.

Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden, d.h. die erste Pause **muss spätestens** nach 6 Stunden gewährt werden. Dann auch in voller Länge von 30 Minuten.

Muss ein Pausenraum zur Verfügung gestellt werden?

Ja! Dies ergibt sich aus der Arbeitsstättenverordnung, dort § 6. Nach § 6 Abs. 3 ArbStättV muss bei mehr als zehn Beschäftigten ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung gestellt werden. Fallen in die Arbeitszeit regelmäßig und häufig Arbeitsbereitschaftszeiten oder Arbeitsunterbrechungen und sind keine Pausenräume vorhanden, so sind für die Beschäftigten Räume für Bereitschaftszeiten einzurichten.

Noch etwas: Missachtung der Pausenregelungen kann teuer werden!

In einer stationären Einrichtung hat sich Folgendes zugetragen:

Eine Pflegehelferin war in einer Einrichtung mit über 80 Bewohnern angestellt. Sie hatte die Möglichkeit, ihre Pausenzeiten selber festzulegen. Im Dienstplan selbst waren nur pauschal 60 Minuten als Pause angegeben. 3 Jahre vergingen, bis die Pflegekraft für die von ihr erbrachte Arbeitsleistung eine Bezahlung ohne Anrechnung der Pausenzeit ver-

langte. Angeblich wäre sie während des Nachtdienstes ohne Pausenanrechnung beschäftigt gewesen. Ferner führte sie aus, dass es ihr zudem nicht möglich war, die Pausen in Anspruch zu nehmen.

Dem Landesarbeitsgericht Köln reichte das aus. Laut dem LAG-Urteil vom 27.11.2013 (Az.: 5 Sa 376/13) bekam die Pflegehelferin recht. Das Gericht sprach ihr tatsächlich 5.500 € zu. Das LAG Köln folgte damit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes: Demnach kann ein Arbeitnehmer tatsächlich eine Vergütung für eine Schicht ohne Pause verlangen. Es reicht schon, wenn zwar eine Pause vorgesehen ist, diese aber vom Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß zugewiesen wird.

© 2015 bei Theo Kienzle, Mosbach