

Von Teedamen und Nachtwachen – Wenig Liebe für die gesetzlichen Pausenvorschriften

Von Tobias Michel

Wollen die Gesetzgeber uns und unsere Pausen schützen? Sollen uns allzu unbekümmerte Arbeitgeber für eine halbe Stunde in Ruhe lassen? Auf den ersten Blick scheint es so. Misstrauisch macht, dass sich die KollegInnen so wenig für ihre Zwangspausen begeistern.



Der Autor

Tobias Michel
Betriebsrat im
Essener
Alfried-Krupp-
Krankenhaus
www.
schichtplanfibel.de

Das Arbeitszeitgesetz ordnet in § 4 an, unsere Schichten zur Erholung zu unterbrechen. Arbeitgeber unterbrechen für diese Zeit zumindest die Bezahlung, auch wenn die Arbeit kaum vermindert weitergeht. Die gesetzliche Interessenvertretung hilft und bestimmt mit, indem sie einen extrabreiten ›Pausenkorridor‹ vereinbart. Dann werden die Pausen den Beschäftigten überlassen.

So verknäulen sich das Schutzgesetz, das Recht auf Bezahlung von Arbeitszeit und die Mitbestimmung – alle drei zum Nachteil der Schwächeren. Wer unduldsam sein will, muss die Natur der Pause und die Interessen an der Pause wieder mühsam entwirren.

Von 1924 bis 1996 wurden die Verhältnisse rund um die Behandlung und Pflege noch recht grob geordnet:

Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein.

[...]

Die Anstaltsleitung regelt die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung.

SO § 1 UND § 3 DER VERORDNUNG ÜBER DIE ARBEITSZEIT IN KRANKENPFLEGEANSTALTEN (KRÄZVO) VOM 13.02.1924

Mitte des letzten Jahrhunderts richteten Wissenschaftler ihre Erforschung des Menschen auf die Arbeitsplätze aus. Einer war der Arbeitsphysiologe Otto Graf. Er beobachtete, wie die Arbeiter ihren Kräfteinsatz vorausschauend steuerten. Gingen sie von einer längeren Arbeitsschicht aus, schonten sie sich. Die Tagesgesamtleistung konnte offenbar durch eine Verlängerung ihrer Anwesenheit nicht wesentlich gesteigert werden. Solche Erkenntnisse finden wir auch ohne teure Labo-

ratorien heraus. Hören wir zum Beispiel auf ein Spottlied aus Bayern:

*Straßamo, Straßamo
loahnt si o,
grod an sein Schaufelstoi
loat a dro!*

*Schaufet nia und steht am Weg,
kriagt auf Brust an blauna Fleck.*

ZWIEFACHER VON J. EBERWEIN (HOLLERTAU 1974)

Bauarbeiter am Straßenrand legen vor aller Augen viele Pausen ein; sie lehnen sich dabei auf ihr Werkzeug. ›Arbeiterdenkmal‹, so wurde über sie im Ruhrgebiet gelästert. Menschen unterbrechen ihre Arbeit, um Atem zu holen, um wieder Kraft zu schöpfen, um einen neuen Anlauf zu nehmen. Sie genehmigen sich selbst ihre Auszeiten, offen als Zigarettenpause oder getarnt als Toilettengang. Bereits in der Ausbildung wurde uns eingebläut: ›Steh nie mit leeren Händen rum!‹ Müssen wir uns rechtfertigen?

Graf legte seinen Versuchspersonen über einige Stunden einfache Rechenaufgaben vor. Eine Gruppe sollte pausenlos durcharbeiten, die andere erhielt regelmäßige Pausen verschiedener Länge. Als er die Ergebnisse verglich, wurde offenkundig: Die Arbeitsgruppen mit Pausen schafften trotz des Zeitverlusts durch die Unterbrechungen deutlich mehr Aufgaben pro Stunde. Und sie machten dabei auch noch weniger Fehler als diejenigen, die pausenlos vor sich hinrechneten.

Körperliche wie geistige Arbeit ermüdet nach gewisser Zeit. Diese Ermattung klingt jedoch in Erholungsphasen recht schnell wieder ab. Eine nebenbei aufgefallene Entdeckung überraschte Graf: Bereits die bloße Aussicht auf eine baldige Erholung steigerte schon die Leistungen. Die Forscher folgerten: Die Kunst bestehe für die Arbeitgeber darin, zur rechten Zeit Pausen einlegen zu lassen und sie vorher anzukündigen.

Pausen kurz vor der Überanstrengung, um die Arbeitsausbeute weiter zu steigern – das klingt brutal. Die Wissenschaftler verkleideten ihre Ratschläge in eine technisch kühle Sprache: ›Übersteigt die geforderte Arbeit diesen Grenzwert der Arbeitsschwere, so ist es notwendig, in den Ablauf der betreffenden Arbeit Pausen einzuschalten, in denen die Ermüdung kompensiert werden kann. Diese Pausen werden in der industriellen Praxis als Erholungszuschlag bezeichnet. Dadurch ergibt sich ein meist periodischer Wechsel von Arbeitsabschnitten und Pausen.‹ (Rohmert, Zur Theorie der Erholungspausen bei dynamischer Arbeit, Mai 1960)

Zu Beginn der Pausen ist ihre Wirkung noch gut messbar. Sie nimmt mit jeder Minute rapide ab. Was Forscher nicht mehr messen können, bleibt für sie bedeutungslos. So legten sie mutig gleich auch die

Nicht immer reicht eine Kurzpause, um neue Energie für die Arbeit zu gewinnen.

Foto: Sandra Mahnke



Foto: pixelio

richtige Länge der Pausen fest: ›Die Erkenntnis, dass die effektivste Erholung durch Kurzpausen von 5 bis 10 Minuten Dauer erreicht wird, ist in Form der ›Kurzpausenregel‹ als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis festgehalten.‹ (Kirchner, Rohmert: Ergonomische Leitregeln zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, 1974)

Tea Trolley und Tea Lady

Während des Zweiten Weltkriegs geriet ein Experiment in Britannien zum Überraschungserfolg. Man schickte gegen 10:00 und gegen 15:00 Uhr ›Teedamen‹ zu den Arbeitsplätzen. Sie schoben kleine Wägelchen mit heißem Tee und vielleicht Keksen heran. Bislang unterbrachen die Kolleginnen dort ihre Arbeit immer wieder, um jede für sich Wasser aufzusetzen und Kaffee oder Tee aufzubrühen.

Und darum ging es: Man wollte die Produktion für den Krieg gegen das faschistische Deutschland steigern. Der Effekt war enorm. Die Tea Ladys verkürzten die Pausenzeiten und hoben die ›Arbeitsmoral‹. Der vom Chef spendierte Tee verkündete bei seiner Tour auf dem Trolley durch die Büros und Werkhallen: ›Jetzt ein wenig Pause, sonst arbeiten!‹

Dieser ›typisch englische‹ Brauch hielt sich bis in die siebziger Jahre. Dann ersetzten die Manager die Tea Ladys durch Cola- und Kaffeeautomaten.

Es ergibt wenig Sinn, gegen Erholungszeiten anzukämpfen. Stattdessen reglementieren die Arbeitgeber sie. Sie gewähren kurze Pausen, um die Produktivität zu erhöhen. Sie grenzen sie zugleich von der ›eigentlichen‹ Arbeitszeit ab. Was die Leistung hebt, ist ja selbst nicht Leistung. So etwas möchten sie ungern bezahlen. Zuletzt: Die Vorgesetzten fügen

die Pausen in die Schichten ein. Sie staffeln sie, damit der Betrieb ungestört weiterläuft – ohne zusätzliches Personal. Bei allem berufen sie sich auf die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

Die Interessen der Arbeitgeber müssen sich nicht mit der Sicht der Beschäftigten decken. In den Wohnbereichen und Stationen wollen die Pflegebeschäftigten gemeinsam frühstücken. Die Saarländer halten sich eigensinnig an die Regel: ›Um zwölf werd gess.‹ Wer dagegen mit einer Wohngruppe gemeinsam kocht und isst, hält das vielleicht für pädagogisch sinnvoll, aber gerade nicht für eine Pause. Insbesondere Nachtwachen monieren, dass sie überhaupt Pausen brauchen oder bekommen. Was sollten sie auch nach Mitternacht mit ihnen anfangen?

Die vertragsgemäße Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, verbunden mit der Pflicht, bei Bedarf jederzeit berufliche Tätigkeit aufzunehmen, ist in vollem Umfang Arbeitszeit.

SIMAP-URTEIL DES EUGH VOM 3. OKTOBER 2000 – Rs. C-303/98

Was Arbeitszeit ist, kann keine Pause sein – so definiert es das Arbeitszeitgesetz in § 2(1). Es schweigt darüber, ob Unterbrechungen der Arbeit oder Arbeitszeiten überhaupt zu bezahlen sind. Als mögliche Anspruchsgrundlage stützen wir uns auf BGB § 612 (Vergütung).



Pausen wie Arbeitszeit?

Die zahlreichen Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie und der evangelischen Kirchen widmen sich engagiert den Kurzpausen. Wir greifen §14 AVR-K (Niedersachsen) heraus:

(2) *Ausnahmsweise kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die Ruhepausen durch bezahlte Kurzpausen von mindestens 10 Minuten Dauer gewährt werden. Die Zeit der Kurzpause wird als geleistete Arbeitszeit gerechnet.*

(3) *Sofern die zeitliche Lage der Kurzpause wegen des Betriebsablaufes nicht im Voraus festgelegt werden kann, kann die zeitliche Lage der Kurzpausen jeweils nach dem Arbeitsanfall bestimmt werden.*

Vergleichbares finden wir in § 6(3) des BAT KF (NRW und Rheinland): ›Als geleistete Arbeitszeit gerechnet‹ – was mag das bedeuten? Zählt der Arbeitgeber die Pausen zur regelmäßigen Arbeitszeit? Oder rechnet er sie zusätzlich?

Die AVR DW EKD (§ 9a) und die AVR Bayern (§ 19) weichen in diesem wichtigen Punkt ab. Sie rechnen die Kurzpausen nicht als Arbeitszeit. Hier ›sind Kurzpausen zu bezahlen‹. Damit verlängern sie zugleich die individuell geschuldete wöchentliche Arbeitszeit um vermeintliche, aber bezahlte Pausen.

Dies mag jeweils der tarif-handwerklichen Ungeschicklichkeit geschuldet sein. Werden Kurzpausen als Arbeitszeit gerechnet, brauchen wir für unseren Lohn weniger Zeit im Betrieb zu verbringen. Werden Kurzpausen zur Arbeitszeit hinzugerechnet, macht das zumindest auf den Girokonten der Beschäftigten einen deutlichen Unterschied.

Die KDAVO Hessen und Nassau (§ 19) erlaubt zwar Kurzpausen, lässt jedoch deren Bewertung ungeklärt.

Der TVöD-K, TVöD-B und seine Nachfolger begnügen sich mit einer allgemein gehaltenen Öffnungsklausel in § 6(4). Doch in § 6(2) schlägt der TVöD einen vielversprechenden Weg in Richtung Arbeitszeitverkürzung ein:

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Der gewählte Begriff ›einrechnen‹ eignet sich bereits heute, um in betrieblichen Vereinbarungen Unklarheiten beiseite zu räumen. In den bevorstehenden Tarifrunden liegt es an den in ver.di Organisierten.

Sie können diesen gerade für die Kliniken und Heime so wichtigen – jedoch bislang für sie gestrichenen – Satz endlich ›aktivieren‹.

Mitbestimmen!

Die Arbeitsrichter beschränkten wiederholt unser Mitbestimmungsrecht auf Dauer und Lage der ›unbezahlten Pausen‹. Bezahlte Pausen schließen sie von der Mitbestimmung aus. Das gilt jedoch nicht für die Kurzpausen.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage vergütungspflichtiger tariflicher Kurzpausen mitzubestimmen.
BAG, 01.07.2003 – 1 ABR 20/02

Das BAG fand eine auch für Arbeitgeber einsichtige Begründung: ›Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dient dazu, bei der Festlegung des Beginns und des Endes von Pausen die Interessen der Arbeitnehmer an einer Erholungswirksamkeit der Arbeitsunterbrechungen und einem möglichst effektiven Ermüdungsabbau zur Geltung zu bringen. Dies wird nicht nur durch Dauer der Pausen, sondern auch durch deren Lage innerhalb der Arbeitszeit beeinflusst.‹

Die Gesetzesbegründung begnügte sich, für die Ruhepausen des Arbeitnehmers müsse ›zu Beginn der täglichen Arbeitszeit zumindest ein bestimmter zeitlicher Rahmen feststehen‹ (Bundestagsdrucksache 12/5888 vom 13.10.1993, Seite 24 zu §4). Die oben dargestellten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sprechen stark für eine frühzeitige und präzise Festlegung (zustimmend u. a. der Kommentar von Anzinger/Koberski, Rn 33 zu § 4 ArbZG).

Es mag in einer Gleitzeitregelung der Verwaltung ausreichen, einen ›Pausenkorridor‹ festzulegen, also einen bloßen Zeitrahmen für die Pausen. Für einen Schichtplan genügt das in aller Regel nicht und verstieße gegen § 6(1) ArbZG.

Eine lässige Mitbestimmung kann für die Ansprüche der Beschäftigten sogar recht fatal werden. Vor zwanzig Jahren versuchte ein Krankenpfleger aus dem Altenpflegeheim ›Elisabethenhof‹ (AVR DW EKD), die Vergütung seiner nicht befriedigenden Pausen in der Nacht zu erstreiten. Erfolgrlos.

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, erfüllt, wenn er eine Pausenregelung schafft, die den Arbeitnehmern ermöglicht, die Ruhepause zu nehmen.

BAG 23.9.1992 – 4 AZR 562

Der Arbeitgeber berief sich darauf, er habe – in Rücksprache mit der MAV – die nächtlichen Pausen geregelt. Während der Pausen könnten sich die Nachtwachen frei bewegen, bräuchten auf Klingelzeichen nicht zu reagieren und könnten insbesondere auch das Altenpflegeheim verlassen.

Zwar stand in der Pausenzeit im gesamten Altenheim nur eine einzige Pflegekraft zur Verfügung. Dies sei jedoch – so die Bundesarbeitsrichter – »eine Frage der Organisation durch die Beklagte und gegebenenfalls deren Korrektur durch die Aufsichtsbehörden«. Sie schlossen:

Die Pausenregelung war auch nicht deshalb unwirksam, weil sie ohne die Mitwirkung der zuständigen Mitarbeitervertretung eingeführt worden wäre. [...] Nach dem von dem Kläger nicht bestrittenen, ausdrücklichen und vom Landesarbeitsgericht als solchen auch festgestellten Vortrag der Beklagten war die Mitarbeitervertretung mit der auf ihre eigene Initiative vorgenommenen Pausenregelung einverstanden. [...] Schließlich kann nicht übersehen werden, dass die Mitarbeitervertretung nicht, wie [...] für den Fall vorgesehen, dass keine Einigung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung zustande kommt, die Schiedsstelle angerufen hat.

Eine Mitarbeitervertretung kümmert sich also besser um eine praxistaugliche »Pausenregelung«. Sie überlässt das nicht den Beschäftigten vor Ort. In die Arbeitszeit einzurechnende Kurzpausen kommen den meisten Beschäftigten gut zupass. Denn weder die Bezahlung noch deren Verweigerung bestimmen die tatsächliche Pausenkultur. Es kommt auf den Stellenplan an und auf das Kräfteverhältnis an den Arbeitsplätzen.

MEHR UNTER: WWW.PAUSE.SCHICHTPLANFIBEL.DE



Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2011



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 04.–06.04. in Dassel Mitarbeitervertretungsarbeit in der ambulanten Pflege
- 04.–08.04. in Dassel Öffentlichkeitsarbeit der MAV
- 04.–08.04. in Dassel Grundlagen Arbeitsrecht
- 04.–08.04. in Dassel Strukturveränderungen im Betrieb – Handlungsmöglichkeiten der MAV
- 06.–08.04. in Dassel Einf. in die Schwerbehindertenvertretung
- 11.–15.04. in Springe Einführung in die AVR-EKD
- 11.–15.04. in Springe MVG-Einführung
- 16.–20.05. in Springe Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 16.–20.05. in Springe Sozialrechtliche Grundkenntnisse
- 20.–24.06. in Dassel MVG-Einführung
- 20.–24.06. in Dassel Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungen, geringfügig Beschäftigte
- 20.–24.06. in Dassel Fachkräftemangel – Ursachen und Folgen
- 27.06.–29.06. in Bad Bevensen Eingruppierung AVR-EKD/AVR-K
- 27.06.–01.07. in Bad Bevensen Strategie und Taktik der MAV
- 27.06.–01.07. in Bad Bevensen Krank – kaputt – raus?
- 29.06.–01.07. in Bad Bevensen Arbeitsorganisation der MAV

Tagesveranstaltungen:

- 26.05.2011 in Hannover Mitarbeitergespräche
- 04.07.2011 in Hannover Schriftführer, Teil 2

Kosten

Wochenseminar:
720,- €
inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar:
95,- €

Anmeldungen und weitere Informationen:

Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de