

PAUSSE?

Mehr Freizeit am Arbeitsplatz

mit Feel-Good-Manager Tobias Michel

Keine Pause beim Geld!

Arbeitgeber rechnen Pausen gerne aus unserer Arbeitszeit heraus. So sparen sie. Pausen sind umsonst. Doch: Erfüllt Dein Chef die Mindestbedingungen?

- Pausen sollen ausschließlich der Erholung dienen. Erst nach einigen Stunden Arbeit werden sie eingeschoben. Eine Unterbrechung, die bloß Deine betriebliche Anwesenheit verlängert, ist keine Pause!
- Pausen sind keine Nebensache. Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung legen Beginn und Ende der Pausen mit fest. Ohne ausdrückliche Mitbestimmung – keine Pause!
- Pausen werden nicht genommen, sondern gewährt. Das bereitet dem Chef und der Interessenvertretung Sorgen, insbesondere bei Schichtarbeit und Einzelarbeitsplätzen. Sie dürfen Dir ihre Sorge nicht aufhalsen. So unvollkommen organisierte Pausen nennen Arbeitsrichter »Annahmeverzug«.
- Pausen sollen nicht gestört werden. Während der Pause bist Du vollkommen frei von Pflichten und Auflagen. Du brauchst nicht am Arbeitsplatz zu bleiben. Du brauchst nicht zu telefonieren. Pausen sind kein Bereitschaftsdienst!
- Pausen muss der Arbeitgeber anordnen. Er muss sich immer wieder vergewissern, dass das auch wirklich klappt. Im Zweifel muss er beweisen, dass es die Pausen tatsächlich gab.

Arbeitest Du während angeblicher »Pausen« unbezahlt weiter? Was keine echte Pause ist, bleibt vergütungspflichtige Arbeitszeit. Mach Deine Ansprüche geltend!

Da steht's

§ Sache der Arbeitgeber

Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden (Arbeitszeitgesetz § 4).

§ Europaweit

Die vertragsgemäße Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, verbunden mit der Pflicht, bei Bedarf jederzeit berufliche Tätigkeit aufzunehmen, ist in vollem Umfang Arbeitszeit. EuGH, SIMAP-Urteil 03.10.2000 – Rs. C-303/98

§ Blick auf die Jugend

Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (Jugendarbeitsschutzgesetz § 11 Abs. 2).

Theorie der lohnendsten Pause

Der bereits während des Nationalsozialismus tätige Ermüdungsforscher Otto Graf kam in den fünfziger Jahren zu erstaunlichen Ergebnissen. Er ließ Probanden über einige Stunden einfache Additionsaufgaben rechnen. Einige Gruppen mussten pausenlos durcharbeiten. Andere erhielten regelmäßige Pausen verschiedener Länge.

- Die Pausen-Gruppen schafften in derselben Zeit trotz Zeitverlusts durch Pausen nicht nur deutlich mehr Rechenaufgaben, sie machten auch weniger Fehler.
- Allein schon die Aussicht auf eine Erholung, also die Festlegung der Pausen im Voraus, zu Beginn der Arbeit, wirkte leistungssteigernd.
- Die für Arbeitgeber »lohnendste Pause« dauert gerade mal sechs Minuten und steigert so stündlich die Arbeitsleistung.

McLean bestätigte 2001: Selbst gewählten Kurzpausen sind bei der Verringerung muskulärer Beschwerden weniger effektiv als im Voraus geregelte Pausen.

Tucker, Folkard und Macdonald untersuchten Arbeitsunfälle. Die Wahrscheinlichkeit von Fehlern und Unfällen in den letzten 30 Minuten einer zweistündigen Arbeitsperiode sei um rund 80 Prozent höher als im ersten Viertel.

Pausen lohnen sich also – für die Arbeitgeber. Und was sich für den Arbeitgeber lohnt, sollte er als Arbeitszeit bezahlen!

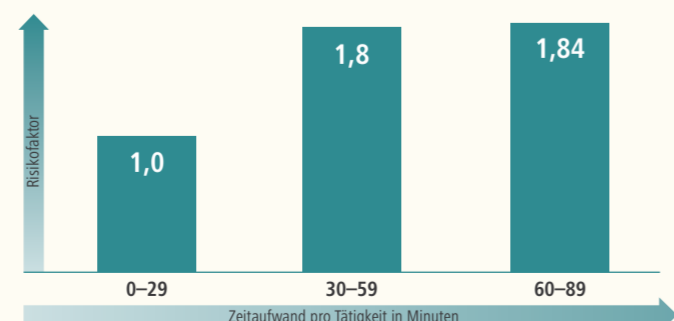
Erholt für den Chef

Die Aufteilung (der Arbeitszeit) wird umso günstiger, wenn man es erst gar nicht zu einer spürbaren Ermüdung kommen lässt, wenn man also häufige Pausen von auch nur kurzer Einzeldauer einlegt, und ferner: Pausen von fünf bis zehn Prozent der Gesamtarbeitszeit wurden ausnahmslos wieder kompensiert durch eine entsprechende Erholungswirkung, und zwar um so mehr, je länger die Gesamtarbeitszeit war.

Otto Graf (1960), in: Arbeitsphysiologie, Seite 71

Riskant

Je länger wir pausenlos arbeiten, umso höher ist das Risiko von Fehlern und Unfällen.



Quelle: P. Tucker und andere, 9/2005: Der Einfluss von Pausen auf die zeitliche Entwicklung des Verletzungsrisikos

Leichte Kost um Mitternacht

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) informiert:

»Magen und Darm sind nachts im Ruhemodus und verarbeiten größere Mengen schwerer Nahrung nur langsam«, erläutert Dr. Heike Schambortski von der BGW. »Wichtig sind daher kleine und gut verdauliche Mahlzeiten, zum Beispiel leichte Salate, Suppen, Joghurt, Vollkornprodukte und Obst.« Solche Zwischenmahlzeiten verhindern, dass der Blutzuckerspiegel sinkt und somit die Konzentration und Leistungsfähigkeit nachlassen. Auch nachts sollten die Essenszeiten, wenn möglich, regelmäßig verteilt sein. Die Expertin der BGW empfiehlt besonders eine leichte Mahlzeit gegen Mitternacht – wobei man sich ruhig auch etwas Warmes gönnen sollte: »Eine Suppe zum Beispiel wirkt belebend und wärmt von innen«, so Dr. Schambortski. Wer bis zum Morgen durchhalten muss, kann dann zwischen vier und fünf Uhr noch einmal einen Snack zu sich nehmen, etwa Salat oder Milchprodukte mit Obst. Schichtarbeitende, die aufgrund ihrer Arbeitszeiten hauptsächlich nachts essen, halten sich damit tagsüber am besten zurück. Dann reichen beispielsweise ein leichtes warmes Essen am Mittag oder Nachmittags und ein kleines Abendessen vor Schichtbeginn.

Die Berufsgenossenschaft empfiehlt den Unternehmen: »Auch nachts gesunde Mahlzeiten vom Betrieb aus anbieten! Pausenräume zur Verfügung stellen, in denen auch die Möglichkeit besteht, leichtere Mahlzeiten zu erwärmen« (DGUV Report 1/2012, auf www.leitlinien.schichtplanbibel.de).

Nur wenige Arbeitgeber folgen diesen Empfehlungen. Noch ist das Angebot einer warmen Suppe am Abend oder gar um Mitternacht die Ausnahme. Gesundes Essen gehört zum betrieblichen Gesundheitsschutz!

Nicht für lau

An die Personalabteilung

Geltendmachung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Sie haben mir meine tägliche Arbeitszeit nicht im vollen Umfang vergütet. Sie haben meine Arbeitszeit um 30 Minuten 45 Minuten gemindert, ohne mir jedoch tatsächlich eine ordnungsgemäße Pause gewährt zu haben. Mir stehen daher die vertraglich vereinbarte Überstundenvergütung sowie die Zeitzuschläge zu. Dies betrifft meine pflichtgemäße und ununterbrochene Arbeitsleistung an den folgenden Tagen der zurückliegenden acht Kalendermonate:

Ich mache dies geltend. Mit einer ersatzweisen Gewährung von Freischichten im entsprechenden Umfang bin ich einverstanden.

Mit freundlichem Gruß

Pusemuckel, den

Pausenlos vor Gericht

Tatsachen zählen

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nicht erfüllt, wenn er eine Gruppe von Arbeitnehmern überlassen hat, einvernehmlich die Ruhepause zu regeln, die Arbeitnehmer aber eine Regelung, aus der sich für den Einzelnen eine im Voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit ergibt, nicht getroffen haben oder eine von ihm getroffene Regelung nicht durchführen.

BAG, Urteil 27.02.1992 – 6 AZR 478/90

Bereitschaftsdienst ist keine Pause, Pause keine Bereitschaft

Die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes stellen keine Pausen im Sinne von § 4 ArbZG dar. Beim Bereitschaftsdienst kann der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers bestimmen und ihn jederzeit einsetzen. Der Arbeitnehmer kann nicht frei darüber verfügen, wo und wie er seine Ruhepausen verbringt. Das steht einer Pause, die dadurch gekennzeichnet ist, dass der Arbeitnehmer frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, entgegen.

BAG, Urteil 16.12.2009 – 5 AZR 157/09

Beweis die Pause!

Der Arbeitnehmer hat zunächst zu beweisen, an welchen Tagen er gearbeitet und zu welchen Zeiten der Arbeitgeber an diesen Tagen Arbeitsunterbrechungen angeordnet hat. Sodann ist es Sache des Arbeitgebers darzulegen, dass er im Voraus eine Pause angeordnet hat und diese Anordnung der maßgeblichen Betriebsvereinbarung sowie billigem Ermessen entspricht. Hierzu hat er anzugeben, von wann bis wann die jeweilige Schicht dauerte. Darüber hinaus muss er die tatsächlichen Umstände, aus denen sich die Einhaltung der durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag und gesetzliche Vorschriften gesetzten Vorgaben ergibt, konkret darlegen und gegebenenfalls beweisen.

LAG Köln, Urteil 03.08.2012 – 5 Sa 1509/11

Pausenkorridor?

Die Arbeitgeberin hat zwar die Nachtwachen angewiesen, zwischen 2 und 5 Uhr Pause zu machen. Bei einem Arbeitsbeginn um 20:45 Uhr ist es jedoch unzulässig, eine erste Pause später als nach sechs Stunden zu beginnen. Sie konnte auch nicht darlegen, wann die Klägerin in welcher Nacht von wann bis wann pausiert. Die während der Nachtdienste tatsächlich nicht gewährten Pausen wurden so zumindest als Arbeitsbereitschaft geleistet. Diese war wie »Vollarbeit« zu vergüten.

LAG Nürnberg, Urteil 10.06.1998 – 3 Ca 3003/97

Teurer Ungehorsam ...

Der Arbeitnehmer kann Vergütung für die gesamte Schicht verlangen, wenn der Arbeitgeber für die Schicht zwar eine Pause vorgesehen, der Arbeitnehmer jedoch durchgearbeitet hat, weil der Arbeitgeber ihm die Pause nicht ordnungsgemäß zugewiesen hat.

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nicht erfüllt, wenn er eine Gruppe von Arbeitnehmern überlassen hat, einvernehmlich die Ruhepause zu regeln, die Arbeitnehmer aber eine Regelung, aus der sich für den Einzelnen eine im Voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit ergibt, nicht getroffen haben oder eine von ihnen getroffene Regelung nicht durchführen.

LAG Köln, Urteil 27.11.2013 – 5 Sa 376/13

Annahmeverzug

Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn die Anordnung gegenüber dem Arbeitnehmer, in Pause zu gehen, wegen unvollkommener Mitbestimmung unwirksam ist. Dies gilt auch dann, wenn dieser seine Arbeitskraft über einen Zeitraum ununterbrochen anbietet, der über die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes hinausgeht.

LAG Köln, Urteil 03.08.2012 – 5 Sa 252/12

Mitbestimmt oder bezahlen

Eine Pause, die die Erholungsbedürfnisse des Arbeitnehmers nicht befriedigt, sondern einseitig nach den betrieblichen oder unternehmerischen Zielen des Arbeitgebers angesetzt ist, ist für den Arbeitnehmer belastend. Er soll nicht zu Zeiten die Arbeit unterbrechen müssen, die nicht seinem Erholungsbedürfnis entsprechen. Genau darin den Arbeitnehmer zu schützen, ist die Zielrichtung des Mitbestimmungsrechts. Wenn der Arbeitgeber daher die Pause ohne Wahrung des Mitbestimmungsrechts anordnet, so belastet er den Arbeitnehmer.

LAG Köln, Urteil 05.06.2013 – 3 Sa 131/13
Revision anhängig beim BAG unter 1 AZR 705/13

