

„...in der Pause muss ich in Rufnähe sein!“

Eine voll ausgebildete Pflegefachkraft hat am Wochenende mit weiteren nichtgelernten Pflegemitarbeitern Dienst. Er ist als einzige Fachkraft im Dienst. Er kann sich also nicht vom Arbeitsplatz entfernen, da er in Rufnähe sein muss, wenn Arbeit anfällt.

Wie ist hier die Pause zu behandeln? Volle Arbeitszeit, Bereitschaftszeit oder Pause? Momentan wird in unserer Einrichtung die Pause als Bereitschaftszeit bezahlt.

zu Ihrer o.g. Anfrage hinsichtlich der Behandlung der Pausenzeiten als Arbeitszeit bzw. Bereitschaftszeit oder unbezahlte Pause nimmt die AGMAV-Geschäftsstelle wie folgt Stellung:

Nach dem von Ihnen geschilderten Sachverhalt arbeitet eine voll ausgebildete Pflegekraft am Wochenende zusammen mit weiteren nichtgelernten Pflegemitarbeitern. Die ausgebildete Pflegerin ist zu diesen Zeiten als einzige Fachkraft im Dienst.

Dies hat nach Ihrer Darstellung zur Folge, dass die Mitarbeiterin immer in „Rufnähe“ sein muss, um gegebenenfalls die Arbeit aufnehmen zu können so, dass sie sich nicht vom Arbeitsplatz entfernen kann.

Gemäß § 9 Abs. 3 S. 1 AVR-Wttmbg. ist die Arbeitszeit mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen.

In der gesetzlichen Regelung des § 4 Arbeitszeitgesetz ist festgelegt, dass die Arbeit für Frauen und Männer gleichermaßen durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis neun Stunden zu unterbrechen ist. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden beträgt die Ruhepause mindestens 45 Minuten.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Ruhepausen im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie sie bzw. er diese Ruhezeit verbringen will (BAG 25.10.89- 2 AZR 633/88).

Entscheidendes Kriterium für die Pause ist die **Freistellung von jeder Dienstverpflichtung und auch von der Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten**. Dagegen erfordert eine Ruhepause nicht, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer berechtigt sein muss, während der Ruhepause den Betrieb verlassen zu können.

Auf den von Ihnen geschilderten Sachverhalt bezogen bedeutet dies, dass sich die Pflegefachkraft ununterbrochen in Rufnähe aufhalten muss, um ggf. sofort die Arbeit aufnehmen zu können. Sie ist damit zu keinem im Voraus geplanten Zeitpunkt von jeglicher Arbeitsverpflichtung freigestellt.

Damit hat die Pflegefachkraft nicht die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit gem. § 9 Abs. 3 Satz 1 AVR-Wttmbg. durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen.

Gem. § 9 Abs. 3 Satz 2 AVR-Wttmbg. können in Schichtbetrieben bei Nacharbeit im Sinne des § 9 Abs. 7 Unterabs. 5 AVR-Wttmbg. durch Dienstvereinbarung die Ruhepausen auf bezahlte Kurzpausen (weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

Eine solche Dienstvereinbarung wurde in Ihrer Einrichtung nicht abgeschlossen.

Auch die Bezahlung der von Ihnen geschilderten „Ruhepausen“ als Bereitschaftszeit ist insofern rechtswidrig, als dass diese nicht wie Arbeitszeit vergütet wird. Bei genauer Betrachtung nimmt die Pflegefachkraft keine Ruhepause sondern arbeitet entgegen dem Arbeitszeitgesetz durch (ohne Unterbrechung durch eine Ruhepause), denn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der eine Ruhepause nimmt, kann sich nach dem Sinn des Arbeitszeitgesetzes nicht gleichzeitig im Bereitschaftsdienst befinden (s. hierzu auch den grundlegenden Beschluss des Verwaltungsgerichts Schleswig vom 19.Juli 1999).

Insgesamt ist daher festzuhalten, dass die laut Ihrer Darstellung praktizierte Regelung der „Ruhepausen“ (dauernde Rufnähe, Bezahlung als Bereitschaftszeit) sowohl gegen das Arbeitszeitgesetz als auch gegen die Regelungen der AVR-Wttmbg. verstößt.

Ich empfehle Ihnen daher, auf den Dienstgeber gem. § 47 Abs. 1 MVG zuzugehen und schriftlich darauf hinzuwirken, dass bei der künftigen Dienstplangestaltung (Mitbestimmungsrecht der MAV gem. § 40 d MVG) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. der AVR-Wttmbg. eingehalten werden.

Sollte der Dienstgeber weiter an einer Dienstplangestaltung festhalten, die gegen die o.g. Vorschriften verstößt, rate ich Ihnen ,gem. § 47 Abs. 2 MVG die Schlichtungs- stelle anzurufen.

Hat der Dienstgeber die MAV vor Inkrafttreten des Dienstplanes wie gesetzlich vorgeschrieben beteiligt (§ 38 Abs. 2 Satz 1 und 2 MVG in Verb. mit § 40 d MVG), rate ich Ihnen, die Zustimmung zu dem Ihnen mitgeteilten Dienstplan entsprechend wg. Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz und die AVR-Vorschriften schriftlich zu verweigern.

Doris Wörner
Arbeitsrechtsreferentin

AGMAV-Mitteilungen 77, 2002