



Illustration: Magdalena Czolnowska | © Demenz Support Stuttgart gGmbH

Praxishilfe zum Kurzfilm: Pausenkultur

Gefördert durch:



Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:



„Pause machen“ – was man weiß, was man wissen sollte

- Viele Mitarbeiter/-innen in der Pflege nehmen ihre Arbeitspause nicht!
- Pflegende gestalten ihre Pause „flexibel“, indem sie z. B. auf dem Wohnbereich bleiben. Hintergrund ist, dass Mitarbeiter/-innen sich der Kollegin oder dem Kollegen gegenüber verantwortlich fühlen (kleine Personalbesetzung). Hinzu kommt eine bestimmte Auffassung von Fürsorgeverantwortung bzw. ein Gefühl der Verpflichtung gegenüber Bewohnerinnen und Bewohnern. Mitarbeiter/-innen mit einem solchen Pflichtbewusstsein sind oft sehr unruhig, wenn sie außerhalb des Wohnbereichs Pause machen und können dies kaum genießen, weil sie meinen, ihre Abwesenheit belastet die Kollegin oder Konflikte unter Bewohner/-innen könnten sich in ihrer Abwesenheit zuspitzen.
- Eine „flexible“ Pausengestaltung kann langfristig Unstimmigkeiten im Team hervorrufen, wenn rauchende Mitarbeiter/-innen ihre Pause(n!) grundsätzlich nehmen, während die Nichtraucher/-innen auf dem Wohnbereich die Stellung halten. Dies kann zu Konflikten führen, weil hier das Prinzip der Gerechtigkeit verletzt wird.
- Wenn ein/e Mitarbeiter/-in die Pausenzeit auf dem Wohnbereich (z. B. auf der Terrasse) verbringt und in dieser Zeit von Angehörigen angesprochen wird, fühlt er/sie sich nicht selten unter Rechtfertigungsdruck, die Pausensituation zu erklären.
- Wenn sich ein ganzes Pflgeteam in einer Schicht dafür entscheidet, gemeinsam auf dem Wohnbereich die Pause zu nehmen, dann können folgende Probleme auftreten:
 - Mitarbeiter/-innen nehmen den damit verbundenen Arbeitsdruck in Kauf, um zur Pausenzeit „fertig“ zu sein.
 - Anfragen von Bewohner/-innen oder Angehörigen während der Pause werden durch einen „Springer“ abgedeckt (dem die Pause dann fehlt).
 - Aber: In Pflegeeinrichtungen, die ihre Dienstzeiten soweit ökonomisiert haben, dass gemeinsame Übergaben nicht mehr stattfinden, scheint eine gemeinsame Pause die einzige Möglichkeit zu sein, dass Mitarbeiter/-innen sich über Bewohner/-innen austauschen können und sich als Team erleben.
- Von Pflegenden wird in der Betreuung und Pflege von Menschen mit Demenz permanente Aufmerksamkeit gefordert. Eine mangelnde Regenerierung kann mit der Zeit zu Erschöpfung führen und macht „richtige“ Pausen dringend notwendig.

Gefördert durch:



Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:



Klärung und Information zum Thema Arbeitspause

Definition „Pause“

Wie ist Pause definiert?

- Die Pausenzeiten sind durch das Arbeitszeitgesetz geregelt und können auch durch einen Arbeitsvertrag nicht geändert werden.

Wozu dient die Pause?

- Die Pause dient dem Schutz der Mitarbeiter/-innen vor Überanstrengung und gibt Gelegenheit zur Regeneration.

Bin ich verpflichtet, eine Pause zu nehmen?

- So lautet die gesetzliche Bestimmung: „Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer/-innen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.“

Pausenzeit und Arbeitszeit

Ab welchem Arbeitsumfang wird eine Pause in die Arbeitszeit eingeplant?

- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden beträgt die Pause mindestens 30 Minuten, bei mehr als 9 Stunden 45 Minuten. Beträgt die Arbeitszeit weniger als 6 Stunden, besteht kein Anspruch auf die Gewährung einer Pause. Die Pausen sind im Voraus festzulegen.
- Der Arbeitgeber bestimmt die Arbeitszeit innerhalb des gesetzlichen Rahmens und kann innerhalb von 6 Stunden eine Pause von 30 Minuten einplanen.
- Die Pause darf nicht an den Anfang oder das Ende der Arbeitszeit gehängt werden.

Kann ich die Pausenzeit stückeln?

- Es ist zulässig, die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen von insgesamt 30 bzw. 45 Minuten in kleinere Pausen aufzuteilen.
- Die Ruhepause lässt sich in Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten teilen.
- Beträgt die Pause weniger als 15 Minuten, handelt es sich um eine Arbeitsunterbrechung, die zur Arbeitszeit zählt.

- Pausen müssen mindestens 15 Minuten dauern. Unzulässig ist es daher, die gesetzlich vorgeschriebene Mindestpause in Form von fünfminütigen Raucherpausen zu gewähren (www.arbeitsratgeber.com).

Wenn Pausenzeit gestückelt ist, wie kann ich wissen, wann die Pausenzeit aufgebraucht ist?

- Mitarbeiter/-innen sind hier in der Selbstverantwortung.

Was passiert mit der Pausenzeit, wenn ich die Pause nicht genommen habe?

- Wenn die Pause aus guten Gründen (z. B. Notfall) nicht genommen wurde, dann kann die Pausenzeit als „Mehrarbeit“ ausgewiesen werden. Begründung muss dokumentiert werden.

Wenn eine Pause nicht genommen wurde, kann dann ein Mitarbeiter früher gehen?

- Laut Arbeitgeberverband nein – da der Arbeitnehmer seine Pause nehmen muss!!!! und die Dienstzeit (Arbeitsbeginn und -ende) eingehalten werden muss.

Erreichbarkeit

Muss man in der Pause erreichbar sein?

- Nein. Laut Arbeitgeberverband liegt keine Pause vor, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter anwesend sein muss. Hier können arbeitsrechtliche Probleme auftauchen: So gab es beispielsweise in einem kleinen Pflegeheim nur eine Nachtwache, die zwar schlafen konnte, aber immer erreichbar sein musste. Die Nachtwache hat dagegen geklagt, dass eine „Pausenzeit“ von der Dienstzeit abgezogen wurde und hat gewonnen.

Was geschieht mit Pieper und Telefon in der Pause?

- Abgeben! Wenn eine examinierte Fachkraft gebraucht wird, dann müssen Fachkräfte aus anderen Wohnbereichen einspringen. Eine Pausenabstimmung zwischen den Wohnbereichen ist sinnvoll.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Fachlich begleitet durch:



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Begleitet durch:



Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsb

Projektdurchführung:



Demenz Support Stuttgart
Zentrum für Informationstransfer

Der Pausenort

Darf man die Einrichtung in der Pause verlassen?

- Die Ausgestaltung einer Ruhezeit ist frei. Die Mitarbeiter/-innen entscheiden selbst, wo und wie sie die Pause verbringen. In einer Betriebsvereinbarung kann allerdings festgelegt sein, dass der Betrieb nicht zu verlassen ist.

Wo soll ich Pause machen?

- In der Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV) ist in § 6 „Arbeitsräume, Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume“ folgendes unter Absatz 3 geregelt: „Bei mehr als zehn Beschäftigten, oder wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, ist den Beschäftigten ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung zu stellen“.



Pausen attraktiv gestalten

Eine Veränderung der bestehenden Pausenkultur ergibt sich nicht von alleine. Es braucht ein konsequentes Engagement aller Führungskräfte. Einzelne Etappen sind in diesem Veränderungsprozess zu berücksichtigen:

Bewusstsein schaffen

- Diskussion innerhalb des Führungsteams (v.a. unter den Wohnbereichsleitungen) zum Thema Pause. Wie werden die Pausen auf den Wohnbereichen gemacht? Welche Verbesserungen zum Schutz der Pflegenden sind notwendig? Wohn- oder Stationsleitungen müssen sich über ihre Vorbildfunktion bewusst werden, damit Veränderungen der bestehenden Pausenkultur eingeleitet werden können. Mitarbeitervertreter/-innen sollten an der Diskussion beteiligt sein.
- Das Thema „Pause machen“ bei der Mitarbeiterversammlung ankündigen und die Vision „Entspannt Pause machen“ skizzieren.

- Pausenkultur im Pflorgeteam thematisieren und Veränderungsmöglichkeiten aufzeigen.
- Eine Arbeitsgruppe mit Mitarbeiter/-innen aus allen Wohnbereichen und einer Mitarbeiter/-in aus jedem Arbeitsbereich (Hauswirtschaft, Verwaltung) zum Thema „Pausengestaltung“ einrichten.

Die Pause organisieren

- Pausenkorridore festlegen (Zeiträume in den beiden Schichtzeiten identifizieren, die für die Pause geeignet sind und nicht der Präsenz aller Pflegenden bedürfen).
- Pausen einteilen oder abstimmen – Festlegung der Pausen bei Dienstbeginn. Hier können unterschiedliche Methoden verwendet werden: Visualisierung durch Steckkartensystem, Festlegung im Übergabeprotokoll oder mündliche Absprache.
- Pausenab- und -rückmeldung: Klarheit, wer darüber informiert sein muss, wenn eine Mitarbeiter/-in sich in die Arbeitspause verabschiedet und wieder zurückkommt.

Gefördert durch:



Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:





Die Pause kenntlich machen

- Angehörige, Besucher/-innen und Bewohner/-innen müssen über den Pausenkorridor im Wohnbereich informiert werden („Im Zeitraum von 9:00–10:30 Uhr liegen unsere Arbeitspausen. In dieser Zeit werden Sie also nicht alle Pflegenden antreffen.“)
- Wenn die Arbeitspausen auf dem Wohnbereich erfolgen, dann können mit einem Schild an der Tür des Pausenraums Besucher/-innen und Bewohner/-innen über die Pause in Kenntnis gesetzt werden („Arbeitspause – wir sind gleich wieder für Sie da!“).

Den Pausenraum gestalten

- Grundlegend für einen Pausenraum ist die Frage nach der Dimension. Welche Berufsgruppen nutzen den Pausenraum (Pflege, Hauswirtschaft, Verwaltung)? Wie liegen die Pausenkorridore der unterschiedlichen Berufsgruppen? Wie viele Personen werden sich gleichzeitig im Pausenraum aufhalten? Wie groß ist der zur Verfügung stehende Pausenraum? Werden mehrere Pausenräume je nach Größe der Einrichtung zur Verfügung gestellt?
- Ein attraktiver Raum ist eine Voraussetzung, um sich in der Arbeitspause dort aufzuhalten (Wand und

Fußbodengestaltung, Mobiliar wie Sofa, Liegesessel oder Massagesessel etc., Ausstattung mit technischen Geräten wie Kaffeemaschine, Mikrowelle, Musikanlage etc.). Die Ausgestaltung eines Pausenraums soll in einer Arbeitsgruppe geplant werden. Die Vorstellungen und Meinungen der Kolleg/-innen aus den Wohnbereichen werden hier einfließen. Somit ist sichergestellt, dass die Bedürfnisse der Pflegenden in den Blick genommen und die anstehenden Veränderungsmaßnahmen von einer breiten Basis mit getragen sind.

Eine neue Pausenkultur einführen

- Ein Konzept für anstehende Veränderungsmaßnahmen und die damit verbundenen Anschaffungen ist erstellt.
- Alle Beschäftigten werden über die Veränderungsmaßnahmen informiert.
- Ein Zeitraum für die Umsetzung der neuen Pausenkultur ist festgelegt.
- Damit die Nutzung des Pausenraumes auf den Weg kommt, werden unterschiedliche Anreize für Mitarbeiter/-innen geschaffen, wie z. B. regelmäßig ein Gesundheitsfrühstück anbieten.
- Reflexionsetappen sind eingeplant, um eventuelle Umsetzungsbarrieren zu identifizieren.

Gefördert durch:



Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:



Literatur

- Dürk, B. (2012): Gesund und motiviert ins Rentenalter. In: Pflegezeitschrift 65(8), 460–46
- Kaluza, Gert (2011) Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Heidelberg: Springer
- Hübner, Franz (2007) Anti-Stressol. Pattloch

Links

- www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege
- www.bgw.de
- www.inqa.de
- www.modellprojekt-demos.de
- www.arbeitsratgeber.com/arbeitspausen.html

Das Modellprojekt DemOS wurde vom 16.11.2009 bis zum 15.11.2012 von Demenz Support Stuttgart gGmbH im Rahmen des Förderschwerpunkts Demografischer Wandel in der Pflege durchgeführt. Es wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert, von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet und von der Gesellschaft für soziale Unternehmensplanung mbH (gsub) unterstützt.

Kontakt

Demenz Support Stuttgart gGmbH | Zentrum für Informationstransfer
 Hölderlinstraße 4 | 70174 Stuttgart | Telefon +49 711 99787-10 | Telefax +49 711 99787-29
redaktion@demenz-support.de | www.demenz-support.de

Fotografie: Klaus Mellenthin
 Illustration: Magdalena Czolnowska
 © Demenz Support Stuttgart gGmbH

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:

