

Eine Taktung der Zeit

Die Pause im Arbeitsrecht

| ANNETTE GAENTZSCH | „Auch die Pause gehört zur Musik“, sagt Stefan Zweig. Ebenso verhält es sich mit der Arbeitszeit, die der Unterbrechung durch Pausen bedarf, damit diejenigen, die sie verrichten, nicht aus dem Takt geraten. Dass dies nicht selbstverständlich war und es einer Regelung bedurfte, zeigen die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Zeit ist Geld

Das Bedürfnis zur Regelung verlässlicher Pausenzeiten beruht darauf, dass sich das Arbeiten bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts stark verändert hat. Die Industrialisierung führte zu einer neuen Bedeutung der Zeit, die es zu nutzen galt. Die Einteilung der Zeit in Arbeits- und Freizeit, wie wir sie heute kennen, gab es zuvor nicht. Es herrschten landwirtschaftliche Strukturen vor. Das Leben der Menschen war durch die Jahreszeiten geprägt. Klar abgegrenzte Arbeitszeiten gab es nicht. Die Zeit für Pausen, Essen oder Schlafen nahm man sich, wie es sich fügte. Der Zeit an sich kam kein eigener Wert zu. Dies änderte sich mit dem Aufkommen der dampfbetriebenen Kraftmaschinen gegen Ende des 18. Jahrhunderts in England und der damit verbundenen Verdrängung herkömmlicher Arbeitsweisen und der sprunghaften wirtschaftlichen Produktion. Die Maschinen brachten jedoch nur Geld, wenn sie liefen; Stillstand rentierte sich nicht. Das Leben und die Arbeit richteten sich von nun an nicht mehr nach Jahreszeit oder

Sonnenaufgang; Arbeit war Tag und Nacht möglich. Die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit war die Folge. Mit dem Bevölkerungszuwachs in den Städten in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts koppelten die Fabrikbesitzer die Taktung der Arbeiter an die der Maschinen. Billige Arbeitskräfte gab es genug.

Die Arbeitszeiten in den Fabriken betragen zu Beginn der Industrialisierung zwischen 12 und 16 Stunden. Pausen waren nicht vorgesehen. Lediglich für Kinder gab es ab 1839 in einem preußischen Landesregulativ die Regelung, dass bei zehn Stunden Arbeit anderthalb Stunden Pause einzuhalten seien. Eine Regelung über die Kontrolle zur Einhaltung der Pausen gab es nicht, sodass deren Gewährung bezweifelt werden kann. Für Arbeiterinnen über 16 Jahre wurde in den 1920er Jahren mit der damals geltenden Gewerbeordnung erstmals eine Pausenregelung eingeführt, die aber mangels Kontrollpflicht ebenfalls umgangen werden konnte.

Übermüdung, Mangelerscheinungen und Krankheiten waren Auslöser für die Einführung der ersten gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen wie u.a. auch Pausenregelungen. Bei Kindern kam hinzu, dass deren unregelmäßiger Schulbesuch und die, infolge der Arbeitsbedingungen, geringe Militärtauglichkeit der Jugendlichen den Interessen des Staates zuwiderliefen. Die nach den heutigen Arbeitsschutzbestimmungen einzuhaltenden regelmäßigen Arbeitspausen dienen sowohl der Erho-

lung und der Gesundheit der Arbeitnehmer als auch dem Interesse des Arbeitgebers an der dauerhaften Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers.

Regelung der Pausen im Arbeitszeitgesetz

Die Vorgaben für die Einhaltung von Ruhepausen sind für Arbeiter und Angestellte im Arbeitsschutzgesetz und für Beamte entsprechend in den Arbeitszeitverordnungen des Bundes und der Länder geregelt. Professoren unterliegen nicht den Arbeitszeitregelungen (Wissenschaftsfreiheit). Für einzelne Berufsgruppen oder für bestimmte Beschäftigtengruppen gibt es darüberhinaus spezielle Regelungen, wie z.B. das Jugendarbeitsschutzgesetz oder das Mutterschutzgesetz.

Die Pause ist eng verknüpft mit der Arbeitszeit, denn die Arbeitszeit wird durch die Pausen unterbrochen. Die Arbeitszeit ist nach § 2 ArbZG die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Pausenzeiten zählen somit grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit und können von der Arbeitszeit abgezogen und müssen nicht vergütet werden.

Allgemeine Pausenregelungen

Nach § 4 ArbZG ist die Arbeit durch eine im Voraus feststehende Ruhepause zu unterbrechen. Außerdem regelt § 4 ArbZG, nach wieviel Stunden Arbeit eine Ruhepause einzulegen ist. Danach ist bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu nehmen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Pause von 45 Minuten vorgeschrieben. Eine Ruhepause kann dabei auch in Teilen von jeweils 15 oder mehr Minuten aufgeteilt werden. Beträgt die Unterbrechung weniger als

AUTORIN



Dr. Annette Gaentzsch ist Rechtsanwältin und Justiziarin im Deutschen Hochschulverband.

15 Minuten, zählt diese Arbeitsunterbrechung nicht zur Pausenzeit.

Die Pausenregelung des § 4 ArbZG regelt nur die gesetzliche Mindestdauer der Ruhepausen, sieht jedoch keine Höchstdauer vor. Dem Arbeitgeber bleibt es daher unbenommen, auf der Grundlage seines Weisungsrechts auch längere Pausen anzuordnen. Diese dürfen allerdings nicht unangemessen sein. Je länger die Ruhepausen dauern sollen, desto gewichtiger müssen die betrieblichen Gründe für die Unterbrechung der Arbeitszeit sein. Die Grenze des dem Arbeitgeber zustehenden Ermessens ist nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln überschritten, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit in unzumutbarer Weise durch zu lange unbezahlte Pausen unterbrechen will. Daneben muss der Arbeitgeber auch die Vorschrift des § 5 ArbZG zur Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen beachten, die grundsätzlich mindestens elf Stunden beträgt.

Für die Arbeit im Homeoffice gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes

»Für die Arbeit im Homeoffice gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes über die Ruhepausen in gleicher Weise.«

über die Ruhepausen in gleicher Weise. Der Arbeitgeber ist hier ebenso verpflichtet, die Einhaltung der Pausen sicherzustellen und zu überprüfen.

Zugelassene Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz lässt in bestimmten Fällen Abweichungen bei Arbeits- und Pausenzeiten zu.

Gemäß § 7 ArbZG können durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichende Regelungen für tätigkeitsbedingte Ausnahmen getroffen werden. Solche Abweichungen kommen etwa bei Aufgaben der Krankenbehandlung in Frage, wenn die Eigenart der Tätigkeit und das Wohl der versorgten Personen es nötig machen. Auch im öffentlichen Dienst kann von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden, wenn die Eigenart der Tätigkeit dies erfordert.

In außergewöhnlichen oder in Notfällen sind gemäß § 14 ArbZG ungeplante, situationsbedingte Abweichungen zulässig, wenn diese unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten

und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Dies kann bspw. in Forschung und Lehre bei unaufschiebbaren Abschlussarbeiten oder Tätigkeiten im Gesundheitsdienst der Fall sein.

Bestimmte Berufsgruppen und Funktionsträger, wie bspw. Chefarzte oder Leiter von öffentlichen Dienststellen, nimmt § 18 ArbZG vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes aus.

Pausenregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

Stillende Mütter

Nach § 7 MuSchG ist eine stillende Mutter auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit

von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit

von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird

Beschäftigte mit Behinderung

Für Beschäftigte mit Behinderungen gibt es keine generelle, vom Arbeitszeitgesetz abweichende Pausenregelung. Allerdings ist der Arbeitgeber gemäß § 164 Abs.4 SGB IX verpflichtet, für eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten zu sorgen. Dies schließt u.a. die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Behinderung ein. Soweit aufgrund der Behinderung spezielle Pausenzeiten geboten sind, sind diese zu gewähren. Unter Umständen kann der Arbeitgeber dann über die Integrationsämter einen Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich der behinderungsbedingten Minderleistung erhalten.



abtipper.de

Die Nr. 1 in Deutschland für die Verschriftlichung von Video- und Audiodateien



► Schnell und zuverlässig mit Zufriedenheitsgarantie und DSGVO-konform

► Top-Referenzen:

ROBERT KOCH INSTITUT



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT



HARVARD
UNIVERSITY

arte

► Hochwertige wissenschaftliche Transkriptionen

ab 1,18 € pro Audiomminute

► Professionelle Übersetzungen und Untertitel - in Deutsch und allen Weltsprachen

Wir beraten Sie gerne:

 www.abtipper.de

 kontakt@abtipper.de

 0511-51515817