



KURZER GESCHICHTLICHER ABRISS DER RUHEZEITREGELUNG

Nach § 5 ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden bis zur Wiederaufnahme der Arbeit haben. In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird (§ 7 ArbZG).

Gegenwärtiger Diskussionsstand

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung, dem Wandel der Arbeitswelt und vielfältigen, flexiblen und individuellen Arbeits(-zeit)formen wird in der Öffentlichkeit die gesetzliche 11-Stunden-Ruhezeitregelung kontrovers diskutiert. Soll zum Beispiel das Lesen und Bearbeiten von E-Mails am Abend zu einem erneuten Start der ununterbrochenen Ruhezeitregelung von 11 Stunden führen? Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist ein Hauptziel des Arbeitszeitgesetzes, die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern zu gewährleisten: »Ergebnisse arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen sprechen dafür, die tägliche Höchstarbeitszeit zu begrenzen. So deuten Studien darauf hin, dass das Risiko für Arbeitsunfälle ab der achten bis neunten Arbeitsstunde deutlich ansteigt. Um zu garantieren, dass Beschäftigte ausreichend Zeit zur Erholung haben, gelten in Deutschland neben Grenzen für die tägliche Höchstarbeitszeit auch gesetzliche Mindestruhezeiten. Diese bleiben ebenso in Zeiten von Digitalisierung und ortsflexibler Arbeit bedeutsam, denn durch die tägliche Erholung nach Feierabend können Beschäftigte wieder Energiereserven aufbauen. Eine gute Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt daher betriebliche Erfordernisse, schützt aber stets auch die Gesundheit und das Wohlbefinden von Erwerbstätigen.« (BAuA 2018).

Historische Herleitung der Ruhezeitregelung

Im Zuge der Industrialisierung in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts setzte sich ein neues »Zeitbewusstsein« durch. Im Gegensatz zum jahreszeitlich geprägten Arbeitsablauf des bäuerlichen Lebensbereichs und der vom Tageslicht abhängigen

Dauer des handwerklichen Arbeitstages wurde mit der zunehmenden Industrialisierung ein neues »schematisches« Zeitprinzip eingeführt. Zu Zeiten der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert lagen die täglichen Arbeitszeiten zwischen 12 und 14 Stunden.

Mit dem Slogan »Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit und Erholung und acht Stunden Schlaf« griff erstmals Robert Owen, ein walisischer Unternehmer und »Sozialreformer«, den Achtstundentag auf. »Vor 100 Jahren wurde der Achtstunden-Arbeitstag hierzulande eingeführt.« (BAuA 2018). »Die gesetzlichen Vorschriften über die Dauer der Arbeitszeit sollten den Arbeitnehmer vor den Gefahren und Nachteilen schützen, die eine unangemessen lange Arbeitsdauer für ihn einschließt. Wenn die Arbeitszeit übermäßig ausgedehnt wird, so besteht die Gefahr, dass die zwischen den einzelnen Arbeitstagen liegenden Ruhezeiten nicht ausreichen, um die in der Arbeit verbrauchten Kräfte wiederherzustellen.« (Nikisch 1928, Seite 1).

Nikisch zufolge wird als »Arbeitszeit nicht die Zeit definiert, in der der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet, seine Arbeitskraft betätigt, auch nicht die Zeit, in der seine Arbeitskraft zur Verfügung des Arbeitsgebers steht, denn das tut sie bei angestellten Arbeitnehmern auch außerhalb der Arbeitszeit, solange das Anstellungsverhältnis tatsächlich besteht. Vielmehr versteht die Verordnung unter Arbeitszeit die Zeit, in der der Arbeitgeber von der ihm zur Verfügung stehenden Arbeitskraft des Arbeitnehmers Gebrauch macht. Das tut er nicht nur, solange der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Arbeiten ausführt, sondern auch solange dieser sich auf sein Geheiß an der Arbeitsstätte oder in ihrer unmittelbaren Nähe zur jederzeitigen sofortigen Aufnahme der Arbeit bereithält.« (Nikisch 1928, Seite 15). Folglich sollte durch die gesetzlichen Regelungen (Arbeitszeitverordnungen oder Gewerbeordnungen) verhindert werden, dass »die Arbeitskraft des Arbeiters zeitlicher Hinsicht, d. h. durch übermäßige Ausdehnung der Arbeitszeit, allzu stark ausgenutzt wird.« (Nikisch 1928, Seite 8).

Ein weiterer Grund für die Ruhezeitregelung lag darin, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft solange betätigt, als er es für gut befindet. Das galt auch neben seiner Tätigkeit in fremden Diensten auch für eigene selbständige Erwerbsarbeit bzw. weitere Tätigkeiten für weitere Arbeitgeber sowie Schwarzarbeit. Demzufolge kann gefolgert werden, dass die Arbeitszeitverordnungen darauf zielten, die Dauer der hauptsächlichen Beschäftigung auf die Arbeitszeit bei den übrigen Arbeitgebern anzu-



rechnen bzw. diese zusammensetzen (Nikisch 1928, Seite 18f). Folglich wurden zum Schutze des Arbeitnehmers in den Arbeitszeitverordnungen und Gewerbeordnungen neben der Arbeitszeit auch die Pausen sowie Ruhezeiten geregelt: »Pausen sind planmäßige Unterbrechungen der täglichen Arbeitszeit. Wo die Unterbrechung zwischen den einzelnen Arbeitstagen liegt, spricht das Gesetz von Ruhezeiten.« (Nikisch 1928, Seite 17).

Dazu kam, dass aus Rummangel oder ähnlichen Gründen die Arbeitnehmer ganz oder teilweise in der eigenen Behausung beschäftigt wurden. Zum Beispiel verbot § 137 der Gewerbeordnung (1900) ausdrücklich, insbesondere Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern, die bereits die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hindurch im Betrieb beschäftigt waren, noch Arbeit mit nach Hause zu nehmen.

Am 1. Juni 1891 ist das sogenannte Arbeiterschutzgesetz als Novelle zur Gewerbeordnung veröffentlicht worden. Angesichts dieser Novelle wurde ab 1895 die Sonntagsarbeit verboten. Für die Angestellten wurde die Sonntagsruhe durch die Verordnung über die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken vom 5. Februar 1919 geregelt. Dies führte zur Verallgemeinerung der 6-Tage-Woche. Wurde auch an den Samstagen die Arbeitszeit verkürzt, so wurde an den fünf übrigen Wochentagen die Arbeitszeit entsprechend ausgedehnt. Zuzug dieser Entwicklung wird für Mitte der 1890er Jahre eine Wochenarbeitszeit von 66 Stunden und tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 11 Stunden geschätzt.

Nach 1900 setzte sich der 10-Stunden-Tag durch. Zugleich schrieben die Gewerbeordnungen von 1896 und 1900 eine ununterbrochene Ruhezeit von 10 bis 11 Stunden sowie eine angemessene Mittagspause von mindestens 1 Stunde bis 1,5 Stunden außerhalb des Betriebes vor (vgl. §120e der Gewerbeordnung vom 4. März 1896, §139c der Gewerbeordnung vom 30. Juni 1900). In der Bundesratsverordnung aus dem Jahre 1908 wurden zum Beispiel innerhalb der 12-Stunden-Schicht Pausen von mindestens zwei Stunden Dauer vorgeschrieben. Für Bäckereien und Konditoreien wurde 1896 ein Maximalarbeitstag von 12 Stunden festgelegt. Im Handelsgewerbe wurden durch Ergänzungen zur Gewerbeordnung im Jahre 1900 der Ladenschluss für 21:00 Uhr und eine ununterbrochene Ruhezeit von 10 oder 11 Stunden eingeführt.

Auch wenn sich in den darauffolgenden Jahren die Ruhezeitregelung von 11 Stunden etablierte, existierten für bestimmte Beschäftigtengruppen kürzere Ruhezeitregelungen. Für Kellnerinnen und Kellner wurde im Jahr 1902 siebenmal in der Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden vorgeschrieben. In Kur- und Badeorten durfte die Ruhezeit für einen Zeitraum von 3 Monaten im Jahr auf 7 Stunden verkürzt werden. Die Arbeitszeit zwischen 2 Ruhezeiten durfte maximal 16 Stunden betragen. An 60 Tagen im Jahr war eine Überschreitung dieses Maximalarbeitstages zulässig (Reichsgesetzblatt 1902).

Am 23. November 1918 erließ der Leiter des am 12. November vom Rat der Volksbeauftragten geschaffenen Reichsamts für die wirtschaftliche Demobilisierung, Joseph Koeth, die den Achtstundentag einführende Anordnung über die Regelung der

Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter (Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918). Kremer und Holstein führen dazu aus: »Vom Jahre 1918 an nahm sich die Gesetzgebung in stärkerem Maße des Schutzes der Angestellten an, indem sie in der bekannten Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 18. März 1919 für Angestellte die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich auf 8 Stunden beschränkte und bestimmte, daß bei mehr als sechsstündiger Arbeitszeit eine halbstündige Pause zu gewähren ist, die aber auf mindestens ein und eine halbe Stunde verlängert werden muß, falls der Arbeitsschluß nach 4 Uhr nachmittags liegt und der Angestellte die Hauptmahlzeit außerhalb des Betriebes einnimmt. Außerdem wurde eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit gesetzlich festgelegt.« (Kremer&Holstein 1931, Seite 24).

Ähnlich wie Robert Owen argumentierte Ernst Abbé, Teilhaber der Zeiss-Werke die Einführung des 8-Stunden-Tages. Für ihn bedeutete die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit ein Tauschgeschäft. Die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit sollte unter der Maßgabe erfolgen, dass kein Produktionsausfall eintritt. Für Abbé stand das optimale Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsleistung im Vordergrund. Er versprach sich dadurch eine Optimierung des Arbeitszeit-Leistungs-Verhältnisses. Seine Parole für das Heben des wirtschaftlichen Lebens in Deutschland lautete »Drittelerung des Tages: 8 Stunden Unternehmerdienst – 8 Stunden Schlaf – 8 Stunden Mensch sein.« (Abbé 1906, Seite 207).

In den darauffolgenden Jahren ab 1918 wurde den Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglicht (z. B. durch Tarifverträge) länger als acht Stunden am Tag zu arbeiten. Die Arbeitszeitverordnungen 1923 und 1938 ließen durch Ausnahmeregelungen auch wieder Zehnstundentage zu. So wurde in einigen Branchen die Dauer der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt (Nikisch 1928, Seite 96). Der Tag wurde halbiert: 12 Stunden Arbeit bzw. Anwesenheit im Betrieb und 12 Stunden Freizeit. Von der 12-stündigen Freizeit wurde eine Hygienezeit (zum Beispiel zur Aufnahme von Mahlzeiten außerhalb des Betriebes oder Zeit für körperliche Hygiene) abgezogen.

Zudem wurde in einigen Branchen die Wegezeit zur Arbeitszeit angerechnet oder für die Ruhezeitregelung gesondert berücksichtigt. Dazu stellen Kramer&Holstein folgendes fest: »In Großstädten mit Anmarschwegen von durchschnittlich ein halb bis einstündiger Dauer – in Berlin haben etwa 60 % der Arbeitnehmer einen Anmarschweg von einer Stunde und darüber – bedeutet dies bei normaler Arbeitszeit ein Fernsein von Hause von zehn- bis elfstündiger Dauer.« (Kremer&Holstein 1931, Seite 25). Dadurch blieb dem Beschäftigten eine ca. 11-stündige (tatsächliche) Freizeit. Daraus erfolgte automatisch – ohne wissenschaftliche Herleitung – eine Ruhezeitregelung von 11 Stunden. Diese zuerst durch Gewerbeordnungen geregelte Ruhezeit wurde nach und nach von Arbeitszeitverordnungen wie zum Beispiel der »Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung« vom 18. März 1919 übernommen (§ 2). (vgl. Nikisch 1928, Seite 120, Kremer&Holstein 1931, Seite 24).



Ruhezeitregelung nach dem zweiten Weltkrieg

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde an den oben genannten Stand in unterschiedlicher Weise angeknüpft: Der 8-Stunden-Tag und die 48-Stunden-Woche wurden wieder eingeführt und die Arbeitszeitverordnung vom 30. April 1938 in Kraft gesetzt. Mit dem Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1994 wurden die alte Arbeitszeitverordnung vom 1938 (AZO) sowie das Arbeitsgesetzbuch der DDR abgelöst und die »11-stündige-Ruhezeit-Regelung« übernommen: Nach § 5 ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden bis zur Wiederaufnahme der Arbeit haben.

Der Ausgangspunkt dafür (und später für arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse) ist der Schutz der chronobiologisch begründeten Gesundheit bzw. der Schlaf-Wach-Muster, der Erhalt der Leistungsfähigkeit sowie die Hervorhebung der Freizeit. Als Ansatz wurde die Einführung der Fünf-Tage-Woche genommen, wodurch die Beschäftigten ein langes Wochenende hatten, das einen Zugewinn an Freizeit bedeutete. Durch die Verlagerung der Arbeit auf die Werktag sollte die Tagesarbeitszeit konstant bleiben. Insbesondere der freie Samstag sollte erweiterte Möglichkeiten zur physischen und psychischen Entspannung bringen.

Nach einer Emnid-Umfrage im August 1955 betrug die Dauer der häuslichen Abwesenheit bei Arbeiternehmern 11 Stunden und 22 Minuten und bei Angestellten 11 Stunden und 4 Minuten (WWI-Mitteilung 1957). In den darauffolgenden Jahren reduzierte sich die außerhäusliche Abwesenheit um ca. zwei Stunden und betrug für das Jahr 2003 im Durchschnitt 9,5 Stunden, wie dies Zeitbudgetstudien ausweisen (Badura et. al. 2004, S. 136).

QUELENNACHWEISE UND LITERATUR

Abbè E (1906) Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages. In: Gesammelte Abhandlungen. Band 3: Sozialpolitische Schriften. Seite 201-249. Jena.

Badura B, Schellschmidt H, Vetter C, (2004) Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Springer-Verlag. Berlin, Heidelberg.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2018) 100 Jahre Achtstundentag in Deutschland. Historische Meilensteine und aktuelle Zahlen. Dortmund

Kremer&Holstein (1931) Hygiene im Büro und im kaufmännischen Betriebe. Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH

Nikisch A (1928) Kommentar zur Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 Springer Verlag Berlin, Dresden

Rasow P, Born K. E (2004) Quellensammlung zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914. Akademie der Wissenschaften und der Literatur. Mainz

Reichsgesetzblatt 1902: Bekanntmachung, betr. die Beschäftigung von Gehülften und Lehrlingen in Gast- und in Schankwirtschaften vom 23. Januar 1902
https://de.wikisource.org/wiki/Deutsches_Reichsgesetzblatt_1902

Schildt A (1996) Moderne Zeiten: Freizeit, Massenmedien und »Zeitgeist« in der Bundesrepublik der 50er Jahre. Frankfurt am Main

Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918
http://www.documentarchiv.de/wr/1918/arbeitszeit-arbeiter_ao.html

Ansprechpartner



Dr. rer. pol. Ufuk Altun
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Fachbereich Arbeitszeit
und Vergütung
Tel.: +49 211 54 22 63-41
E-Mail: u.altun@ifaa-mail.de