

Kurzpausen, deren Gesamtdauer sich nach der Arbeitszeit pro Arbeitstag oder Schicht richtet.

Bezahlte Pausen erhalten weiterhin Werkstätige, die eine der in der AO Nr. 4 zur VO über Arbeitszeit und Erholungsurlaub vom 20. Juli 1967 (GBl. II Nr. 70 S. 483) genannten Arbeiten unter besonders schweren oder gesundheitsgefährdenden Bedingungen ausüben.

Die Gewährung bezahlter Kurzpausen ist also immer als ein Spezialfall anzusehen. Der Anspruch darauf ist nur dann gegeben, wenn die in § 165 Abs. 3 AGB bzw. in der AO Nr. 4 definierten Voraussetzungen tatsächlich vorliegen, d. h. also, wenn eine Arbeit unter besonders erschwerten Bedingungen zu verrichten ist oder wenn infolge der ununterbrochenen Produktion oder der Arbeit im Dreischichtsystem die Arbeit nicht durch Pausen gemäß § 165 Abs. 1 AGB unterbrochen werden kann. Dabei muß beachtet werden, daß sich allein aus der Tatsache, daß ein Betrieb dreischichtig arbeitet, noch nicht automatisch ein Anspruch auf bezahlte Kurzpausen ableiten läßt. Entscheidend sind dafür immer die Spezifik der Arbeitsaufgaben, die angewandte Technologie sowie die arbeitsorganisatorischen Abläufe während der Dreischichtarbeit, die eine Unterbrechung nicht zulassen.

Ist ein Unfall, den ein Werkstätiger während der Arbeitspause erleidet, als Arbeitsunfall anzuerkennen?

Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß jeder Werkstätige

das Recht hat, während der Erholungspausen seinen Arbeitsplatz zu verlassen, um z. B. im Speiseraum des Betriebes zu essen oder in der Betriebsverkaufsstelle Einkäufe zu erledigen. Dabei sollte aber unbedingt darauf Einfluß genommen werden, daß nicht die gesamte 30-Minuten-Pause ausschließlich für Einkäufe genutzt wird. In erster Linie dienen die Pausen dazu, daß sich der Werkstätige entspannt und erholt.

Unrichtigerweise wird aus der Tatsache, daß die Pausen in der Regel nicht als Arbeitszeit gelten, häufig geschlußfolgert, daß ein während dieser Zeit erlittener Unfall kein Arbeitsunfall sein könnte. Der § 220 Abs. 1 AGB definiert den Arbeitsunfall. Ausgehend davon ist ein Arbeitsunfall die Verletzung eines Werkstätigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß. Die Verletzung muß durch ein plötzliches, von außen einwirkendes Ereignis hervorgerufen worden sein. Nach dieser Definition ist unzweifelhaft, daß eine Verletzung, die der Werkstätige während der Arbeitspause infolge eines plötzlichen, von außen einwirkenden schädigenden Ereignisses erleidet, als Arbeitsunfall gilt.

Durch die Pause wird zwar grundsätzlich die Arbeitszeit unterbrochen, nicht aber der ursächliche Zusammenhang zum Arbeitsprozeß. Eine sinnvolle Pausengestaltung entsprechend den Festlegungen in der Arbeitsordnung vorausgesetzt, hat der Werkstätige, der während der Pause einen Unfall erleidet, die entsprechenden Rechtsansprüche in vollem Umfang.

Rechtsprechung

Arbeitsrecht * 1

§§ 239, 270, 296 Abs. 5 AGB.

1. Auch gegenüber Schülern, die im Rahmen der freiwilligen produktiven Tätigkeit während der Ferien arbeiten, ist der Betrieb verpflichtet, für im Zusammenhang mit der Arbeit mitgebrachte Gegenstände ordentliche und sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Die Bereitstellung eines verschließbaren Aufenthaltsraumes für mehrere Schüler entspricht diesen Anforderungen nicht.

2. Zur Befreiung von den Folgen der Fristversäumnis, wenn dies im Interesse des Werkstätigen dringend geboten ist.

OG, Urteil vom 7. April 1989 - OAK 8 89.

Der damals noch nicht volljährige Kläger arbeitete in den Sommerferien 1986 im Rahmen der freiwilligen produktiven Tätigkeit von Schülern beim Verklagten. Der Verklagte hatte dem Kläger und weiteren Schülern einen verschließbaren Aufenthaltsraum zur Verfügung gestellt. Verschließbare Garderobenschränke oder ähnliche Behältnisse standen darin nicht zur Verfügung.

Als der Kläger am 14. August 1986 nach Arbeitsschluß zum Duschen ging, verschloß er den Aufenthaltsraum und gab den Schlüssel zwei anderen Schülern, die gerade vom Duschen zurückkamen. Nach dem Duschen fand er den Raum unverschlossen vor. Die anderen Schüler waren nicht mehr anwesend. Unmittelbar danach stellte der Kläger den Verlust seiner Armbanduhr fest. Am darauffolgenden Tag meldete er den Schaden dem für die Ferienarbeit verantwortlichen Mitarbeiter des Verklagten.

Die Konfliktkommission wies den Antrag des Klägers auf Schadenersatz ab. Sie ging davon aus, daß der Aufenthaltsraum nur den Schülern zur Verfügung stand und von ihnen verschlossen gehalten werden mußte. Auch wenn der Verklagte keine verschließbaren Garderobenschränke bereitgestellt habe, wäre er seiner Pflicht nach § 239 AGB nachgekommen. Die Schüler hätten nicht alle erforderlichen und ihnen zumutbaren Maßnahmen zur Sicherung ihres persönlichen Eigentums getroffen.

Der Beschluß der Konfliktkommission vom 21. Juli 1988 wurde dem Kläger am 1. August 1988 zugestellt. Er befand sich jedoch vom 28. Juli 1988 bis zum 12. August 1988 mit seiner Familie auf einer Urlaubsreise im Ausland. Am

16. August 1988 legte der Vertreter des Klägers beim Kreisgericht Einspruch gegen den Beschluß ein, wobei er gleichzeitig einen Antrag auf Befreiung von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis stellte.

Das Kreisgericht wies den Antrag auf Befreiung von den Folgen der Fristversäumnis als unbegründet und zugleich den Einspruch gegen den Beschluß der Konfliktkommission als

unzulässig ab. Es legte dar, daß die Einspruchsfrist am 2. August 1988 und nicht erst mit der Entnahme des Beschlusses aus dem Hausbriefkasten begann und somit am 15. August 1988 endete. Es ging weiter davon aus, daß der Kläger unmittelbar nach Bekanntgabe des mündlich formulierten Beschlusses in der Beratung der Konfliktkommission hätte Einspruch erheben können, auch wenn der Beschluß noch nicht schriftlich vorlag, oder daß er bei der Konfliktkommission hätte beantragen können, ihm den Beschluß erst nach dem Urlaub zu übermitteln. Zusätzlich begründete das Kreisgericht seine Entscheidung mit der Feststellung, daß der Kläger seinen Einspruch auch unmittelbar nach Rückkehr aus dem Urlaub fertigen und dem Gericht noch am 15. August 1988 hätte übergeben können.

Die Beschwerde des Vertreters des Klägers wies das Bezirksgericht als offensichtlich unbegründet ab, da der Kläger seinen Einspruch nach Rückkehr aus dem Urlaub noch innerhalb der Frist beim Kreisgericht hätte einlegen können. Es verneinte die Anwendung von § 296 Abs. 5 Satz 2 AGB.

Gegen diesen Beschluß richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Den Instanzgerichten ist in ihrer grundsätzlichen Feststellung zuzustimmen, daß ein Werkstätiger, der die Zustellung eines fristabhängigen Vorgangs erwartet, ihn aber vor Antritt seines Urlaubs noch nicht erhalten hat, Vorsorge für den Zeitraum seines Urlaubs treffen muß, damit eine zu beachtende Frist eingehalten wird. Den Vorwurf, er habe diese Sorgfalt vor und während seines Urlaubs nicht walten lassen, konnten die Gerichte dem Kläger nach dem bisherigen Vorbringen jedoch nicht machen. In seinem Einspruch gegen den Beschluß des Kreisgerichts legte der Vertreter des Klägers dar, daß er in der Konfliktkommissionsberatung den Vorsitzenden der Konfliktkommission über die bevorstehende Auslandsreise informiert und ihn gebeten habe, den Beschluß so zuzustellen, daß ihm keine Nachteile aus einer Fristversäumnis erwachsen werden. Er benannte insoweit die bei der Konfliktkommissionsberatung anwesenden Vertreter der BGL und der FDJ als Zeugen. Weiter verwies der Vertreter des Klägers auf eine Rechtsauskunft des Bezirksvorstandes des FDGB, die ihn in seiner Auffassung vom Beginn der Einspruchsfrist bestärkte. Angesichts dieses Vorbringens hätten das Kreisgericht und das Beschwerdegericht nicht ohne mündliche Verhandlung entscheiden dürfen. Hinsichtlich des Vortrags des Vertreters des Klägers zur Konfliktkommissionsberatung wäre die Beziehung einer Stellungnahme ihres Vorsitzenden zweckmäßig gewesen.