

Pausengestaltung als Organisationspflicht

Konsequenzen des europäischen und deutschen Arbeitszeitrechts

Bearbeitet von
Lars-Peter Maier

1. Auflage 2012. Taschenbuch. XXII, 321 S. Paperback
ISBN 978 3 631 62304 6
Format (B x L): 14,8 x 21 cm
Gewicht: 450 g

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitszeit, Urlaub](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.



Lars-Peter Maier

Pausengestaltung als Organisationspflicht

Konsequenzen des europäischen
und deutschen Arbeitszeitrechts



Inhaltsverzeichnis

Danksagung	V
Einleitung	1
I. Ausgangspunkt	1
II. Untersuchungsverlauf	3
1. Kapitel: Arbeitswissenschaftliche Grundlagen	6
I. Die historische Entwicklung der modernen Arbeitspause	6
1. Das Taylor'sche System	6
2. Human-Relations-Bewegung	7
3. Arbeitsphysiologie	7
4. REFA als deutsche Antwort auf den Taylorismus	8
II. Pausen in der arbeitswissenschaftlichen Forschung	8
1. Das Belastungs- und Beanspruchungskonzept	8
2. Definition, Entstehung und Formen der Ermüdung	10
3. Ursachen, Wirkungen und Folgen der Ermüdung	11
4. Entmüdung durch Pausen	11
5. Pausenerfordernis	13
6. Auswirkungen der Pausen	14
7. Pauseneffekt	14
8. Einflussfaktoren auf den Erholungswert der Pause	15
8.1. Pausenlage	15
8.2. Pausenlänge	16
8.3. Pausenhäufigkeit und -anzahl:	17
9. Typen von Pausen	18
10. Pausengestaltung als Instrument zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit	19
10.1. Kriterien der menschengerechten Arbeitsgestaltung	20
a) Ausführbarkeit und kurzfristige Aushaltbarkeit	20
b) Mittel- und langfristige Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit	20
c) Beeinträchtigungsfreiheit und Zumutbarkeit der Arbeit	21
d) Kriterien der Zufriedenheit und der Persönlichkeitsförderlichkeit	22
10.2. Ergebnis	22
11. Zusammenfassung	22

2.Kapitel:Die internationalen Rechtsquellen.....	24
I. Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation	24
1. Bedeutung	24
2. Darstellung besonders wichtiger ILO-Übereinkommen	24
2.1. Das ILO-Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeits-umwelt	24
2.2. ILO-Übereinkommen mit Pausenvorschriften.....	25
II. Das Europäische Arbeitsschutzrecht.....	25
1. Die arbeitszeitrechtliche Entwicklungsgeschichte bis hin zur Richtlinie 93/104/EG	27
2. Die Ermächtigungsgrundlage der Arbeitszeitrichtlinie.....	29
2.1. Arbeitszeitrechtliche Kompetenz.....	29
a) Auslegung des Begriffs der Arbeitsumwelt.....	29
aa) Skandinavische Vorbilder	30
bb) Übereinkommen der ILO.....	30
cc) EuGH	30
dd) Wertung	31
b) Auslegung der Begriffe Sicherheit und Gesundheit und weitere Voraussetzungen	31
2.2. Ergebnis	33
3. Wesentlicher Inhalt der Arbeitszeitrichtlinie	34
4. Modifizierungen der Arbeitszeitrichtlinie.....	35
5. Auslegungsmethoden zum sekundären Gemeinschaftsrecht	36
6. Die Grundprinzipien der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie und der Arbeitszeitrichtlinie.....	37
6.1. Die Grundprinzipien der Rahmenrichtlinie.....	39
a) Einheitliche Rechtssetzung	39
b) Abzuleitende Grundprinzipien aus den Grundpflichten des Arbeitgebers	39
aa) Betriebsorientierung.....	39
bb) Grundpflicht als Ausprägung einer Organisationspflicht und ganzheitlicher Arbeitschutz	39
cc) Abhängigkeit der Reichweite des Arbeitsschutzes von der Reichweite des Gesundheitsbegriffes.....	40
c) Nachrangigkeit von rein wirtschaftlichen Überlegungen	40
d) Allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung.....	40
e) Präventives Sicherheitsmanagement.....	41

f)	Anpassungspflicht.....	41
g)	Rechte und Pflichten der einzelnen Beschäftigten und deren Beteiligung.....	41
6.2.	Die Grundprinzipien der Arbeitszeitrichtlinie.....	41
a)	Einheitliche Rechtssetzung.....	42
b)	Normadressat, Pflichtenadressat und Art der Pflichten.....	42
c)	Reichweite des Arbeitsschutzes in Abhängigkeit der Reichweite des Gesundheitsbegriffes.....	42
d)	wirtschaftliche Überlegungen.....	43
e)	Mindestbestimmungen.....	43
f)	Stärkung der Tarifautonomie und erhöhte Flexibilität der Arbeitszeit.....	43
6.3.	Ergebnis.....	44
7.	Die Ruhepausengestaltung nach Art. 4 der Arbeitszeitrichtlinie.....	44
7.1.	Entstehungsgeschichte der Ruhepausenvorschrift.....	45
7.2.	Gefährdung aus der Dauer der Arbeitszeit.....	46
7.3.	Die Anforderungen der Richtlinie an eine Ruhepause.....	46
a)	Der persönliche Anwendungsbereich.....	47
b)	Der sachliche Anwendungsbereich.....	47
c)	Begriff der Ruhepause.....	47
aa)	Der Wortlaut.....	47
bb)	Historische Gesichtspunkte.....	48
cc)	Systematische Gesichtspunkte.....	48
dd)	Teleologische Gesichtspunkte.....	49
ee)	Ergebnis.....	52
d)	Bezahlung der Ruhepause.....	52
e)	Anspruchscharakter der Pausennorm.....	53
f)	Mehrere Arbeitgeber.....	54
g)	Umsetzungskompetenzen der Mitgliedsstaaten und der Sozialpartner.....	54
7.4.	Das Kriterium der Angemessenheit zur Gewährleistung einer dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer entsprechenden Pausengestaltung.....	56
a)	Die Dauer der Ruhepause.....	56
aa)	Die Dauer der Ruhepause als Kriterium der Angemessenheit.....	56
bb)	Spezifizierung der Mindestdauer der Ruhepausen.....	57
b)	Die Lage und Anzahl der Ruhepausen.....	59

aa)	Die Lage der Ruhepause	59
bb)	Die Anzahl der Ruhepausen.....	60
7.5.	Pausengestaltung als Organisationspflicht.....	60
a)	Adressat	61
b)	Umfang der Organisationspflicht.....	62
aa)	Grundsätzliche betriebliche Organisation der Ruhepausen	62
bb)	Ermöglichung der Pausennahme.....	62
cc)	Sechs-Stunden-Grenze	64
dd)	Angemessenheit	64
ee)	Ununterbrochene Ruhepause	65
ff)	Vorausfestlegung der Ruhepause.....	65
7.6.	Zusammenfassung.....	65
8.	Die Anforderungen nach Art. 13 der Arbeitszeitrichtlinie und dessen besondere Bedeutung im Rahmen der Pausengestaltung.....	66
8.1.	Pflichtenstellung des Arbeitgebers	67
8.2.	Anwendungsbereich von Art. 13 der RL 2003/88/EG.....	68
8.3.	Inhaltliche Anforderungen der Anpassungspflicht	69
8.4.	Gestaltungsmaßnahmen nach Art der Tätigkeit.....	71
8.5.	Besondere Bedeutung des Art. 13 der RL 2003/88/EG bei der Pausen- gestaltung.....	73
a)	Begriff der Pause	74
b)	angemessene Pausengestaltung.....	75
8.6.	Zusammenfassung.....	76
9.	Abweichungsmöglichkeiten und Ausnahmen von der Pausengestaltung nach Art. 4 der RL 2003/88/EG.....	77
9.1.	Art. 17, 18 der RL 2003/88/EG im Einzelnen	77
9.2.	Art. 17 Abs. 1 der RL 2003/88/EG	78
a)	Die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer	78
b)	Fehlende Planbarkeit der Arbeitszeit und autonome Arbeits- zeitgestaltung.....	79
9.3.	Art. 17 Abs. 2 f., 18 der RL 2003/88/EG.....	79
a)	Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten	80
b)	Angemessener Schutz in Ausnahmefällen.....	80
c)	Abweichungsbefugnisse der Mitgliedsstaaten und Sozialpartner.....	81
9.4.	Art. 20 und Art. 21 der RL 2003/88/EG	82

9.5. Zusammenfassung.....	82
10. Spezifische internationale Vorschriften für das Fahrpersonal	82
10.1. Arbeitszeitschutzrechtliche Einordnung der europäischen und internationalen Rechtsakte	83
10.2. Spezifische Pausengestaltung nach der RL 2002/15/EG.....	83
a) Begriff der Ruhepause	84
b) Organisationspflicht	84
aa) Selbständige Kraftfahrer	84
bb) Arbeitnehmer	85
10.3. Spezifische Lenkzeitpausengestaltung nach der VO 561/2006/EG	86
a) Begriff der Fahrtunterbrechung	86
b) Verhältnis zum Ruhepausenbegriff.....	86
c) Konkrete Organisationspflichten	86
10.4. Pausengestaltung nach dem AETR-Übereinkommen	88
10.5. Zusammenfassung	88
11. Umsetzung von Richtlinienbestimmungen in Österreich und England	89
11.1. Umsetzung von Art. 4 der Arbeitszeitrichtlinie	89
a) Österreich	89
b) Großbritannien	90
11.2 Umsetzung von Art. 13 der Arbeitszeitrichtlinie	91
a) Österreich	91
b) Großbritannien	92
11.3. Umsetzung von Art. 5 der RL 2002/15/EG.....	92
a) Österreich	93
b) Großbritannien	93
3.Kapitel: Die nationalen Vorschriften zur Pausengestaltung und die Umsetzung der europäischen Vorgaben aus der Arbeitszeitrichtlinie.....	95
I. Grundsätze einer ordnungsgemäßen Umsetzung der europäischen Vorgaben.....	95
1. Grundsätzliches	95
2. Rechtsfolgen der Missachtung der ordnungsgemäßen Umsetzungsgrundsätze	96
2.1. Verfahren nach Art. 226 EGV	96
2.2. Unmittelbare Wirkung der Richtlinie	97
2.3. Die richtlinienkonforme Auslegung nationalen Rechts	97

2.4. Staatshaftung	98
II. Notwendigkeit der Novellierung des Arbeitszeitrechts	99
1. Historische Entwicklung.....	99
2. Pausenregelungen der AZO	100
3. Novellierungsaspekte aus der historischen Entwicklung.....	100
4. Weitere Novellierungsaspekte	101
4.1. Das DDR-Pausenrecht	101
4.2. Art. 30 des Einigungsvertrages	102
4.3. Urteil des BVerfG vom 28.01.1992.....	102
4.4. Arbeitszeitrichtlinie.....	102
III. Die Zielsetzungen des Arbeitszeitgesetzes	103
1. Sicherheits- und Gesundheitsschutz, § 1 Nr. 1 1. HS ArbZG.....	104
1.1. Verhältnis des ArbZG zum ArbSchG	104
a) Schutz der Gesundheit (einschließlich der Sicherheit)	105
b) Arbeitsschutzmaßnahmen	105
aa) Verhütung von Unfällen bei der Arbeit	105
bb) Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.....	106
cc) Menschengerechte Gestaltung der Arbeit.....	106
c) Auswirkungen der Einbeziehung der menschengerechten Arbeitsgestaltung auf das Arbeitsschutzverständnis.....	107
1.2. Zusammenfassung.....	108
2. Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten	108
3. Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe	109
4. Verhältnis der Zweckbestimmungen zueinander	109
IV. Die Pausenvorschriften im ArbZG	110
1. § 4 ArbZG	110
2. § 7 ArbZG	110
3. § 8 ArbZG	110
4. § 14 ArbZG	110
V. Besondere Pausenvorschriften zugunsten schutzbedürftiger Personengruppen	111
1. Mutterschutz	111
2. Jugendliche	112
3. Fahrpersonal	112

VI. Zwecksetzung des § 4 ArbZG als zentrale und allgemeine Pausengestaltungsvorschrift	112
VII. Persönliche Anwendungsbereich	113
VIII. Der Begriff der Ruhepause	114
1. Begriffsbestimmung durch Rechtssprechung und Literatur	114
2. Prüfung der einzelnen Begriffsmerkmale	115
2.1. Unterbrechung der Arbeitszeit zum Zwecke der Erholung	115
2.2. Freie Verfügbarkeit	116
a) Herleitung	116
b) Verwirklichung der freien Verfügbarkeit	117
c) Vereinbarkeit der Ruhepause mit der Bereitschaftsanordnung	117
aa) Problemaufriss	117
bb) Abweichung vom tradierten Pausenbegriff, soweit das Bereithalten zur Arbeit betroffen ist	118
cc) Prüfung der Vereinbarkeit der Ruhepause mit der Bereitschaftsanordnung im Einzelnen	119
(1) Arbeitsbereitschaft	119
(2) Bereitschaftsdienst	120
(3) Rufbereitschaft	121
(4) Ergebnis	122
d) Ausmaß der freien Verfügbarkeit	123
aa) Das „Wie“ der Pausennutzung	123
bb) Das „Wo“ der Pause	124
(1) Örtliche Bewegungsfreiheit innerhalb des Betriebes	124
(2) Örtliche Bewegungsfreiheit über das Betriebsgelände hinaus	126
2.3. Die Im-Vorausfestlegung der Ruhepause	128
2.4. Dauer der Ruhepause	129
2.5. Vergütung der Ruhepause	131
2.6. Angemessene Lage	132
2.7. Zusammenfassung	132
3. Abgrenzungen	132
3.1. Ruhezeiten	132
3.2. Sonstige Arbeitsunterbrechungen	133
a) Betriebspausen	133

b)	Verschlaufpausen	135
c)	Lärm- und Bildschirmpausen	135
d)	Wasch- und Umkleidezeit sowie Wegezeit	136
IX.	Anforderungen an die Pausengestaltung nach § 4 ArbZG	137
1.	Dauer der Ruhepausen	138
2.	Lage der Ruhepausen	138
3.	Die „Im Voraus feststehende“ Ruhepause	139
3.1.	Umfang der im Vorausfestlegung der Ruhepause	139
a)	Zeitpunkt der Festlegung der Ruhepausen	140
aa)	Maßgeblicher Zeitpunkt für die Festlegung der Lage der Ruhepausen	140
bb)	Maßgeblicher Zeitpunkt für die Festlegung der Dauer der Ruhepausen	141
cc)	Ergebnis	142
b)	Exakte und flexible Festlegung der Ruhepausen	142
aa)	Festlegung eines zeitlichen Rahmens für die Ruhepause	142
bb)	Festlegung einer flexiblen Dauer der Ruhepausenzeiten	143
cc)	Ergebnis	144
3.2.	Teleologische Reduktion	144
X.	Die Pausenorganisation durch den Arbeitgeber	145
1.	Das Pausenbestimmungsrecht des Arbeitgebers	145
1.1.	Inhalt und Umfang des Pausenbestimmungsrechts	145
1.2.	Grenzen des Pausenbestimmungsrechts	146
a)	Beschränkung durch Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz	146
b)	Beachtung der Grundsätze billigen Ermessens	147
2.	Organisationspflicht des Arbeitgebers	148
2.1.	Adressat	149
2.2.	Anforderungen an die Organisationspflicht des Arbeitgebers	149
a)	Allgemeine Anforderungen	149
aa)	Schaffung einer Pausenregelung und Möglichkeit der Pausennahme	149
bb)	Delegation des Pausenbestimmungsrechts	150
cc)	Rechtzeitige Bekanntgabe	152
dd)	Ergebnis	152
b)	Konkrete Anforderungen	152
aa)	§ 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG	153

(1) Nichtgewährung von Ruhepausen	153
(2) Nichtgewährung der Mindestdauer	153
(3) Nicht rechtzeitige Gewährung der Ruhepausen	153
bb) § 25 Abs. 1 Nr. 5 AZO	154
(1) männliche Arbeitnehmer	154
(2) weiblicher Arbeitnehmer	155
cc) Ergebnis	155
3. Zusammenfassung	155
XI. Ordnungsgemäße Umsetzung von Art. 4 der Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht	156
1. Umsetzung von Art. 4 der Arbeitszeitrichtlinie in § 4 ArbZG	156
2. Umsetzungsdefizite und deren Lösung	156
2.1. Das Merkmal der Angemessenheit der Ruhepause	156
a) Angemessenheit in Bezug auf die Lage der Ruhepause	157
aa) Sichtweise der Literatur	159
bb) Zu berücksichtigende Belange	159
(1) Belange der Arbeitnehmer	159
(2) Belange des Gesundheitsschutzes	160
(3) Die Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse	160
b) Angemessenheit in Bezug auf Dauer und Aufteilung der Ruhepausen	160
2.2. Rechte der Arbeitnehmer	162
2.3. Das Merkmal der „Hintereinanderbeschäftigung“ im Rahmen von § 4 S. 3 ArbZG	163
2.4. Vorrang nichtstaatlichen Rechts	164
3. Zusammenfassung	165
XII. Sonderproblem der Zulässigkeit der Rücknahme des Gesundheitsschutzes in § 4 ArbZG	166
1. Zulässigkeit der Gleichbehandlung von Männern und Frauen	167
2. Grenzen hinsichtlich der Rücknahme des Schutzniveaus	167
3. Mittelbare Diskriminierung ?	169
4. Zusammenfassung	170
XIII. Umsetzung von Art. 13 der RL 2003/88/EG in nationales Recht	170
1. Umsetzungsdefizite	170
1.1. Umsetzungsversuch durch Entwurf zum ArbZG	171

1.2.	Umsetzung durch den Lohnrahmentarifvertrag II	172
a)	Entstehungsgeschichte der LRTV II-Regelungen.....	172
b)	Debatte über den Sinn und Zweck tariflich geregelter Erholzeiten und deren Ausgang	174
c)	besondere Bedeutung des LRTV II und Grenzen	175
1.3.	Ergebnis	176
2.	Umsetzung von Art. 13 der RL 2003/88/EG durch Vorschriften des ArbZG	176
2.1.	§ 4 ArbZG	176
2.2.	§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG	177
2.3.	§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG	178
2.4.	§ 14 ArbZG	179
2.5.	§ 8 ArbZG	180
3.	Umsetzung von Art. 13 der RL 2003/88/EG durch weitere Arbeitsschutz vorschriften	181
3.1.	Richtlinienkonforme Auslegung des ArbSchG.....	181
a)	Die zentrale Handlungspflicht des Arbeitgebers in § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG.....	181
b)	Konkretisierung der Arbeitsschutzmaßnahmen durch die Grundsätze des § 4 ArbSchG	183
aa)	§ 4 Nr. 1 ArbSchG	183
bb)	§ 4 Nr. 2 ArbSchG	183
cc)	§ 4 Nr. 3 ArbSchG	184
dd)	§ 4 Nr. 4 ArbSchG	185
ee)	§ 4 Nr. 5 ArbSchG	185
ff)	§ 4 Nr. 6 ArbSchG	185
3.2.	Kombinierte Belastungen.....	186
a)	Richtlinienkonforme Auslegung spezieller Arbeitsschutzvorschriften	186
aa)	Richtlinienkonforme Auslegung der Lastenhandhabungsverordnung.....	187
bb)	Richtlinienkonforme Auslegung der Bildschirmarbeitsverordnung	188
cc)	Richtlinienkonforme Auslegung der Gefahrstoffverordnung	189
dd)	Richtlinienkonforme Auslegung der Arbeitsstättenverordnung	191
b)	Zusätzliche Heranziehung der Vorschriften des ArbSchG	192
aa)	Verhältnis zwischen allgemeiner und spezieller Arbeitsschutzvorschrift	192
bb)	§ 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG.....	192

cc)	Besonderheiten hinsichtlich der Grundsätze im Sinne von § 4 ArbSchG bei Mehrfachbelastungen	193
4.	Zusammenfassung.....	194
XIV.	Bezahlung der Kurzpausen.....	194
1.	§ 616 BGB	195
2.	§ 615 S. 1 BGB	195
3.	§ 615 S. 3 BGB	196
4.	§ 3 Abs. 3 ArbSchG	196
5.	Ergebnis	198
XV.	Spezifische nationale Vorschriften für das Fahrpersonal	198
1.	VO 561/2006/EG	199
2.	AETR-Übereinkommen	199
3.	Fahrpersonalgesetz.....	199
4.	Fahrpersonalverordnung	199
5.	Arbeitszeitgesetz	200
5.1.	Anwendbarkeit	200
5.2.	pausenrechtliche Besonderheiten im Rahmen des § 21a ArbZG und richtlinienkonforme Auslegung	201
a)	Zeitliche Angaben in Art. 5 der RL 2002/15/EG.....	201
b)	Vorrang anderer internationaler Vorschriften.....	202
c)	Rhythmisch gestaltete Arbeit.....	202
7.	Zusammenfassung.....	202
4.Kapitel:	Die Durchsetzung der Pausengestaltungspflichten durch die Arbeits-schutzbehörden	204
I.	Zweck der arbeitsschutzbehördlichen Aufsicht im ArbZG und ArbSchG	204
II.	öffentlich-rechtliche Pflicht des Arbeitgebers	204
1.	§ 4 ArbZG	205
2.	§§ 7 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3, 4 ArbZG.....	205
3.	§§ 3 Abs. 1, 4 ArbSchG	206
III.	Überwachung durch die Aufsichtsbehörden	206
1.	Überwachungspflicht	206
2.	Beratung und Unterrichtung der Betriebe.....	207
3.	Möglichkeiten der Wahrnehmung der zugewiesenen Aufgaben	207
3.1.	Auskunfts- und Vorlagepflicht des Arbeitgebers	207

3.2. Recht des Betretens und der Besichtigung.....	208
3.3. Ergebnis	209
4. Anordnung von Maßnahmen	209
4.1. Nach § 17 Abs. 2 ArbZG	209
a) § 4 ArbZG	210
b) §§ 7 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3, 4 ArbZG.....	212
4.2. Nach § 22 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 ArbSchG	213
IV. Zusammenfassung.....	213
5. Kapitel: Individualrechtliche Rechtsdurchsetzung durch die Beschäftigten.....	215
I. Anhörungs- und Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer	215
1. Anhörungsrecht nach § 81 Abs. 3 BetrVG bzw. § 14 Abs. 2 ArbSchG	215
2. Vorschlagsrecht nach § 17 Abs. 1 ArbSchG	215
II. Beschäftigungsrechte hinsichtlich der Herstellung arbeitsschutzkonformer Arbeitsbedingungen	216
1. § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX.....	216
2. Erfüllungsanspruch des Beschäftigten	216
2.1. Doppelwirkung der Arbeitsschutznormen und deren Transformation	216
a) Prüfung der Eignung zur Transformation in Bezug auf Verpflichtungen aus § 4 ArbZG	217
aa) Konkretisierung von § 618 Abs. 1 BGB durch Vorschriften des sozialen Arbeitsschutzes	217
bb) konkrete Prüfung	219
b) Transformation in Bezug auf Verpflichtungen aus §§ 3 Abs. 1, 4 ArbSchG	219
c) Transformation der Kostentragungspflicht aus § 3 Abs. 3 ArbSchG	220
2.2. Rechtsfolge der Transformation	220
2.3. Inhaltliche Ausgestaltung des Erfüllungsanspruchs	220
a) § 4 ArbZG	221
b) §§ 3 Abs. 1, 4 ArbSchG	221
c) § 3 Abs. 3 ArbSchG	222
2.4. gerichtliche Durchsetzung des Erfüllungsanspruchs	222
3. Schadensersatzansprüche nach § 280 Abs. 1 BGB und § 823 Abs. 2 BGB	222
4. Nichtigkeit nach § 134 BGB.....	224
4.1. Arbeitsschutzwidrige Vertragsvereinbarungen.....	224
4.2. Arbeitsschutzwidrige Weisungen	224

5.	Leistungsverweigerungsrecht nach § 273 BGB.....	226
5.1.	Rechtsgrundlage	226
5.2.	Ausübung und Schranken des Leistungsverweigerungsrechts aus § 273 BGB.....	226
5.3.	§ 4 ArbZG	227
5.4.	§§ 3 Abs. 1 S. 1, 4 ArbSchG.....	228
6.	Beschwerderechte	229
6.1.	Innerbetriebliches Beschwerderecht gem. §§ 84, 85 BetrVG.....	229
6.2.	Außerbetriebliches Beschwerderecht nach § 17 Abs. 2 ArbSchG.....	229
7.	Das Recht zur außerordentlichen Kündigung.....	230
III.	Zusammenfassung.....	230
6.Kapitel:	Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei der Pausengestaltung	232
I.	Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG	232
1.	Grundsätzliche Aspekte	232
1.1.	Bedeutung und Reichweite	232
1.2.	Kollektiver Bezug.....	233
1.3.	Vorrang von Gesetz und Tarifvertrag	233
2.	Die Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	234
2.1.	Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes	234
2.2.	Gesetzes- und Tarifvorbehalt	235
a)	ArbZG, insbesondere § 4 ArbZG.....	235
b)	abweichende Regelungen nach §§ 7 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3,4 ArbZG	235
2.3.	Gegenstand der Mitbestimmung in Bezug auf die Festlegung von Pausen	237
a)	Begriff der Pause	237
b)	Umfang der Mitbestimmung.....	240
aa)	Unbezahlte Pausen	240
bb)	bezahlte Pausen	241
c)	Initiativrecht	242
2.4.	Zusammenfassung.....	243
3.	Die Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	243
3.1.	Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes	244
3.2.	Voraussetzungen der Mitbestimmung	244
a)	Regelungsbegriff im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	244

b)	Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie der Gesundheitsschutz.....	246
aa)	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	246
bb)	Gesundheitsschutz.....	246
c)	Rahmenvorschrift.....	248
aa)	gesetzliche Vorschriften und Unfallverhütungsvorschriften	248
bb)	Anforderungen an eine Rahmenvorschrift.....	249
3.3.	Die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Unterbrechungen der Bildschirmarbeit durch Bildschirmpausen (§ 5 BildscharbV)	249
a)	§ 5 BildscharbV als Rahmenvorschrift und Umfang der Mitbestimmung	249
aa)	§ 5 BildscharbV als gesetzliche Vorschrift im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	249
bb)	Regelungsspielraum in Bezug auf die Art der Unterbrechung	250
cc)	Regelungsspielraum in Bezug auf Lage und Dauer der Kurzpausen.....	252
(1)	Mitbeurteilung bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe.....	253
(2)	Entscheidung des BAG vom 26.08.1997.....	257
(3)	Vollzug des Mitbestimmungsrechts.....	258
dd)	Regelungsspielraum in Bezug auf die Bezahlung der Kurzpausen	260
b)	Zusammenfassung.....	260
3.4.	Die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG	261
3.5.	Die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Generalklausel des § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG.....	262
3.6.	Initiativrecht	265
3.7.	Das Verhältnis von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	266
3.8.	Zusammenfassung.....	267
4.	Die Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG	267
5.	Ausübung der Mitbestimmung in Bezug auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 und Nr. 2 BetrVG ...	268
5.1.	Form der Mitbestimmung	269
5.2.	Initiativrecht des Betriebsrates.....	269
5.3.	Anrufung der Einigungsstelle	269
a)	Regelungs- und Rechtsstreitigkeiten.....	269
b)	Die Errichtung der Einigungsstelle.....	270
c)	Die Entscheidung der Einigungsstelle	270

d)	Arbeitsgerichtliche Überprüfung der Entscheidung der Einigungsstelle.....	271
e)	Entscheidung der Einigungsstelle in Bezug auf § 5 BildscharbV	273
6.	Folgen der Missachtung des Mitbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber in Bezug auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 und Nr. 2 BetrVG.....	275
6.1.	Individualrechtliche Konsequenzen.....	275
a)	Theorie der notwendigen Mitbestimmung und Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung	276
b)	Theorie der erzwingbaren Mitbestimmung.....	276
c)	Stellungnahme und Differenzierung nach Art der Maßnahme und den Besonderheiten des Mitbestimmungstatbestandes.....	277
6.2.	Kollektivrechtliche Konsequenzen	280
II.	Menschengerechte Gestaltung der Arbeit nach § 91 BetrVG.....	281
1.	Normzweck von § 91 BetrVG	282
2.	Verhältnis von § 91 BetrVG zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	282
3.	Tatbestandliche Voraussetzungen des Mitbestimmungsrechts.....	283
a)	Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung.....	283
b)	Offensichtlicher Widerspruch zu gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen	284
c)	Besondere Belastung der Arbeitnehmer	284
4.	Angemessene Maßnahmen zur Abhilfe oder zum Ausgleich.....	285
III.	Die sonstigen Beteiligungsrechte des Betriebsrates	286
1.	Freiwillige Mitbestimmung gem. § 88 BetrVG	286
2.	Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates	287
2.1	Antragsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	287
2.2.	arbeitsschutzrechtliche Förderungspflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG	287
2.3.	Kooperation der Beteiligten am Arbeitsschutz	287
a)	Kommunikation und Information im Betrieb nach § 89 BetrVG	287
b)	Zusammenarbeit, Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat nach § 9 Abs. 1 und 2 ASiG.....	288
2.4.	Unterrichtungs- und Beratungsrecht nach § 90 BetrVG.....	289
2.5.	Allgemeines Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG	291
2.6.	Hinzuziehung von Sachverständigen aufgrund von § 80 Abs. 3 BetrVG	292
3.	Überwachungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und § 89 Abs. 1 BetrVG.....	293
3.1.	Das Überwachungsrecht des Betriebsrates nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	293

3.2. Überwachung nach § 89 Abs. 1 BetrVG	294
IV. Zusammenfassung.....	296
Zusammenfassung der Arbeit.....	298
Literaturverzeichnis.....	307