



Lars-Peter Maier

Pausengestaltung als Organisationspflicht

Konsequenzen des europäischen
und deutschen Arbeitszeitrechts



Pausengestaltung als Organisationspflicht

Europäische Hochschulschriften

Publications Universitaires Européennes
European University Studies

Reihe II **Rechtswissenschaft**

Série II Series II
Droit
Law

Bd./Vol. 5353



PETER LANG

Frankfurt am Main · Berlin · Bern · Bruxelles · New York · Oxford · Wien

Lars-Peter Maier

Pausengestaltung als Organisationspflicht

Konsequenzen des europäischen
und deutschen Arbeitszeitrechts



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Halle-Wittenberg, Univ., Diss., 2012

3

ISSN 0531-7312

ISBN 978-3-653-01766-3 (E-Book)

DOI 10.3726/978-3-653-01766-3

ISBN 978-3-631-62304-6 (Print)

© Peter Lang GmbH

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Frankfurt am Main 2012

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.peterlang.de

Danksagung

Mein Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Wolfhard Kohte, der die Anregung zu diesem Thema gab und die Fertigstellung der Arbeit in vielfältiger Weise förderte. Gerade die Unterstützung in der Anfangsphase bei der Erstellung meiner Dissertation hat wesentlich zum erfolgreichen Gelingen der Arbeit beigetragen. Herr Prof. Dr. Wolfhard Kohte unterstützte mich stets mit konstruktiven Anregungen, aber auch mit stetiger Gesprächsbereitschaft.

Bedanken möchte ich mich auch bei Frau Prof. Dr. Katja Nebe für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens, sowie für wertvolle Hinweise, die zur Bereicherung der Arbeit beigetragen haben.

Ich danke schließlich meiner lieben Familie, insbesondere meiner Ehefrau, für ihre herzliche Unterstützung. Sie hat mir während der Anfertigung meiner Dissertation immerzu verständnisvoll, geduldig, liebevoll und auch motivierend zur Seite gestanden. In diesem Rahmen gebührt auch meinen Eltern besonderer Dank. Ihre uneingeschränkte Förderung meiner Ausbildung hat die Anfertigung der vorliegenden Arbeit erst ermöglicht.

Die Arbeit sei meinen lieben Kindern, Aimée und Alaric Joris, gewidmet.

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 Arbeitsschutzbehörden	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 Unter- brechungen 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

Einleitung

„Die Idee der Arbeitspause ist eigentlich fast wichtiger als die Pause selber. Wenn der Arbeitnehmer spürt, dass die Pause Ausdruck ist der ehrlichen Anteilnahme der Betriebsleitung an seinem Wohlbefinden und seiner Gesundheit, dann wird er positiv reagieren und ein vermehrtes Interesse für seine Arbeit zeigen.“¹

I. Ausgangspunkt

Das vorbenannte Zitat bringt die Wichtigkeit der Pause für den betrieblichen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zum Ausdruck. Denn die menschliche Arbeitskraft gehört zu einem wichtigen Gut des Einzelnen, dessen Erhaltung und Förderung höchste Priorität besitzen. Die persönliche Leistungsfähigkeit der einzelnen Beschäftigten ist andererseits aber auch von allergrößter Wichtigkeit für die Produktivität im betrieblichen Geschehen. Aufgrund des Grundrechts aus Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG wird der Gesetzgeber diesbezüglich in die Pflicht genommen hinreichende arbeitsschutzrechtliche Pausenvorschriften zu schaffen, um eine angemessene Pausengestaltung zu ermöglichen.

Die Einschaltung von Erholzeiten in Form von Pausen stellt einen wichtigen Beitrag zur menschengerechten Arbeitsgestaltung dar. In seinen fundamentalsten Lebensprozessen ist der menschliche Organismus auf die rhythmisch alternierende Folge von Leistung und Erholung eingestellt, um die verausgabte Energie zu restituieren. Richtig verteilte Pausen schieben die Ermüdung hinaus oder unterdrücken sie gänzlich und haben ganz „nebenbei“ auch den ökonomischen Effekt die Produktion zu steigern. Dabei sind aber nicht nur Dauer und Lage zu gewählender Pausen von Bedeutung, sondern vor allem die Schaffung einer angemessenen Pausengestaltung durch den Arbeitgeber.

Gerade auch in der heutigen Arbeitswelt erscheint aus arbeitswissenschaftlicher Sicht die Schaffung einer angemessenen Pausengestaltung besonders wertvoll. Während früher mit der Einschaltung von Pausen vor allem die durch eintretende Ermüdungserscheinungen verlustig gegangene Körperkraft wieder gewonnen werden sollte sind heutzutage komplexere Betrachtungen anzustellen. Denn die Globalisierung von Wirtschaftsprozessen, der technologische und organisatorische Strukturwandel in den Betrieben und die dauerhafte Verwandlung des Arbeitsmarktes in einen „Käufermarkt“ haben die Konditionen abhängiger Erwerbsarbeit gründlich verändert.² Die Veränderungen schlagen sich in einem Wandel des Spektrums arbeitsbezogener Belastungen nieder. Zentralerweise zeichnet sich dieser Strukturwandel durch eine Tendenz der Zunahme psychischer und psychosozialer Belastungen (wie z.B. hohes und fremdbestimmtes Arbeitstempo, Termin- und Leistungsdruck, monotone Tätigkeiten, Abnahme von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen) aus.³ Unerwarteter-

1 Oesch, Die Arbeitspause im Betrieb, S. 2.

2 Lenhardt/Priester, WSI-Mitteilungen 9/2005, 491, 491.

3 Oppolzer, Gute Arbeit 4/2006, 20, 22; Lenhardt/Priester, WSI-Mitteilungen 9/2005, 491 f.

weise sind aber die traditionellen Belastungsfaktoren, namentlich körperliche Belastungen und Umgebungsbelastungen, die häufig schon als obsolet betrachtet worden sind, wieder im Vormarsch und bestehen somit tendenziell fort.⁴

Weiterhin kommt hinzu, dass sich zumindest bei der Vollzeitbeschäftigung seit Mitte der 90er Jahre der Trend der Arbeitszeitreduzierung umgekehrt hat und damit die wöchentliche Arbeitsdauer wieder ansteigt (zeitliche Ausdehnung, Extensität). Auch ist zu berücksichtigen, dass parallel zum Anstieg der wöchentlichen Arbeitsdauer eine zunehmende Häufung von starkem Termin- und Leistungsdruck zu beobachten ist, so dass die Belastungsfaktoren auch intensiviert werden (Intensität der Belastung).⁵ Dies gilt auch für die im Bereich der Arbeitszeit zunehmende Flexibilisierung, so dass Dauer und Lage der Arbeitszeit ungleichmäßig variieren können. Diese stark ausgeprägte Variabilität ist mit einem erhöhten Niveau gesundheitlicher Störungen (z.B. des Schlafs oder des Verdauungssystems) und psychosozialen Beeinträchtigungen (in den Bereichen Freizeit, Partnerschaft, Familie) verknüpft.⁶

Schließlich ist auch außerhalb der betrieblichen Leistungsanforderungen zu berücksichtigen, dass im Rahmen des demographischen Wandels die Zahl der älteren Menschen aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung zunimmt, während die Anzahl der jüngeren Menschen aufgrund geburtenschwacher Jahrgänge sinkt.⁷ Aufgrund der gestiegenen Anzahl älterer Mitarbeiter muss die Notwendigkeit von Erholungspausen berücksichtigt werden, die zum einem mit dem Alter und zum anderen in Abhängigkeit vom Ausmaß der körperlichen Belastung steigt. Ältere Mitarbeiter benötigen mehr Pausen, um sich von Belastungen zu erholen, als ein jüngerer.⁸ Dies verlangt nach einer altersgerechten Pausengestaltung.

Die Betrachtung des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch Pausengestaltung ist nicht nur auf die nationalen Vorschriften beschränkt. Vielmehr ist auch auf europäischer Ebene die Pausengestaltung thematisiert worden und zum Regelungsgegenstand vor allem von Richtlinien gemacht worden. Denn diese europäischen Vorgaben waren in das deutsche Arbeitsschutzrecht umzusetzen. Angesichts der erheblichen Tragweite der Problematik der Pausengestaltung als ein wichtiges Instrument zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit ist deshalb eine eingehende Betrachtung erforderlich, die aufgrund der strukturellen Veränderungen in den betrieblichen Leistungsanforderungen und persönlichen Leistungsvoraussetzungen in der heutigen Arbeitswelt nichts an ihrer Bedeutung eingebüßt hat. Denn die Pausengestaltung stellt für den Arbeitgeber ein wichtiges Gestaltungselement innerhalb der betrieblichen Arbeitsbedingungen dar, um den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten zu können.

4 Ilmarinen/Tempel, Arbeitsfähigkeit 2010, S. 26 f.; Oppolzer, WSI-Mitteilungen 6/2006, 321, 324.

5 Lenhardt/Priester, WSI-Mitteilungen 9/2005, 491, 493 f.; Oppolzer, Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten (Kurzpausen), Arbeitswissenschaftliches Gutachten, gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. S-2006-828-4), S. 16 f, im Internet veröffentlicht unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2006-828-4-1.pdf.

6 Lenhardt/Priester, WSI-Mitteilungen 9/2005, 491, 494.

7 Oppolzer, Gute Arbeit 4/2006, 20, 22.

8 Ilmarinen/Tempel, Arbeitsfähigkeit 2010, S. 251; Oppolzer, WSI-Mitteilungen 6/2006, 321, 324 f.

II. Untersuchungsverlauf

Um eine eingehende Betrachtung der Pausengestaltung zu ermöglichen sind zunächst in einem ersten Kapitel die arbeitswissenschaftlichen Grundlagen der Pausenforschung zu erläutern, um Verständnis zu vermitteln, dass für spätere rechtliche Fragestellungen von Bedeutung sein wird. Hierbei ist auch die besondere Bedeutung von Kurzpausen herauszuarbeiten.

Auf europäischer Ebene sind die Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit 89/391/EWG am 12. Juni 1989 und die Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung 93/104/EG am 23. November 1993 verabschiedet worden. Hiermit legte der europäische Gesetzgeber Mindestvorschriften fest, um eine Verbesserung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu verbessern. Dabei statuiert die Rahmenrichtlinie, als Grundrichtlinie des betrieblichen Arbeitsschutzes, allgemeine Regelungen für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten, die auch für die Arbeitszeitrichtlinie gelten. Da diese beiden Richtlinien in nationales Recht umzusetzen waren, geht es in einem weiteren Kapitel zunächst darum, die arbeitszeitrechtliche Kompetenzgrundlage herauszuarbeiten, um sodann Rückschlüsse auf die Auslegung der Begriffe Sicherheit und Gesundheit der Arbeitszeitrichtlinie schließen zu können. Dabei sind auch die auf internationaler Ebene erlassenen Regelungen zu erörtern, da auch diese Einfluss auf die Arbeitszeitrichtlinie, hier für die Begriffsauslegung, ausgeübt haben. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf das ILO-Übereinkommen Nr. 155 einzugehen.

Im Anschluss daran sind die Leitbilder der Arbeitszeitrichtlinie und der Rahmenrichtlinie zu besprechen, sowie das Zusammenwirken beider Richtlinien herauszuarbeiten, um das Wirkungsgefüge der Richtlinien auf europäischer Ebene zu erörtern.

Sodann soll in einem gesonderten Abschnitt eine Fokussierung speziell auf die Pausenvorschriften der Arbeitszeitrichtlinie zum Schutze der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erfolgen. Dabei ist zunächst auf Art. 4 RL 93/104/EG einzugehen, der eine allgemeine Pausenvorschrift statuiert und für alle Arbeiten gleich gilt. Es soll insbesondere der begriffliche Umfang der Ruhepause und der Angemessenheit durch Auslegung geklärt werden. Besonderes Augenmerk ist jedoch auf die Verpflichtung des Arbeitsgebers zur Pausengestaltung zu legen. Hier wird, wie zu sehen sein wird, eine Organisationspflicht statuiert. Auch sind hier die Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Art. 17 RL 93/104/EG kurz darzustellen.

Im Anschluss daran ist auf die Auslegung von Art. 13 RL 93/104/EG einzugehen, der eine besondere Bedeutung im Rahmen der Pausengestaltungspflichten einnimmt, wenn die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus gestaltet wird.

Es ist auch auf die spezifischen Vorschriften für Pausen bzw. Lenkzeitunterbrechungen für das Fahrpersonal im internationalen Bereich einzugehen. Denn hier lassen sich Rückschlüsse in Bezug auf allgemeine Fragen ziehen.

Schließlich sollen auch gesetzliche Regelungen anderer Mitgliedstaaten in die Analyse einbezogen werden.

Die nähere Untersuchung von Art. 4 und Art. 13 RL 93/104/EG bilden sodann den Grundstein für das folgende Kapitel der nationalen Pausenvorschriften und der Prüfung der Umsetzung der europäischen Vorgaben in nationales Recht. Hierbei ist vor allem auf die zentrale Pausenvorschrift in § 4 des ArbZG einzugehen, der die Festlegung bestimmter Mindestruhepausen festlegt. Die mit § 4 ArbZG relevanten rechtlichen Fragestellungen sollen erläutert werden. Dabei soll insbesondere eine Auseinandersetzung mit dem nicht definierten Begriff der Ruhepause sowie mit den Anforderungen, die § 4 ArbZG aufstellt, erfolgen. Besonders soll auch hier wieder auf die Pausenorganisationspflicht des Arbeitgebers eingegangen werden. Bei der Prüfung der Umsetzung der europäischen Vorgaben ist zunächst danach zu fragen, ob der deutsche Gesetzgeber durch § 4 ArbZG und weiteren nationalen Regelungen seiner Pflicht zur ordnungsgemäßen Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in Bezug auf die Pausengewährung nachgekommen ist. Sollte sich diesbezüglich ein Umsetzungsdefizit ergeben, so muss geprüft werden, ob mittels einer richtlinienkonformen Auslegung den europäischen Vorgaben in Bezug auf die Pausengestaltung zur vollen Wirksamkeit verholfen werden kann, um Sinn und Zweck der Arbeitszeitrichtlinie hinreichend Rechnung tragen zu können.

Auch hier ist auf die Besonderheiten der Pausengestaltung für das Fahrpersonal einzugehen.

Nachdem die rechtlichen Grundlagen der Pausengestaltung herausgearbeitet wurden, ist auf die Durchsetzung der Pausenvorschriften in der betrieblichen Praxis näher einzugehen. Denn allein das Bestehen entsprechender arbeitsschutzrechtlicher Verpflichtungen reicht hier nicht aus, um den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer hinreichend zu gewährleisten. Vielmehr ist in der betrieblichen Praxis von einem erheblichen Umsetzungsdefizit in Bezug auf Arbeitsschutznormen auszugehen.

Deshalb ist in einem weiteren Kapitel die Durchsetzung der Pausengestaltungspflichten durch die Arbeitsschutzbehörden zu untersuchen. Im Anschluss daran ist in einem gesonderten Kapitel die individualrechtliche Rechtsdurchsetzung durch die Beschäftigten zu hinterfragen.

Da als Adressat für die Pausengestaltung aber vornehmlich der Arbeitgeber in Betracht kommt, der eine auf den jeweiligen Betrieb abgestimmte Pausenregelung zu etablieren hat, erscheint der Rückgriff auf die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates besonders geeignet, da es dem Betriebsrat aufgrund seiner größeren Sachnähe, unter Berücksichtigung der betrieblich auftretenden Gefahren und Gefährdungen, eher möglich sein wird, eine effektivere Durchsetzung der jeweiligen Arbeitsschutzvorschriften zu ermöglichen. Deshalb sind in dem letzten Kapitel die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu erörtern. Neben dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind vor allem die Mitbestimmungsrechte aus §§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 7 BetrVG zu untersuchen, die gerade bei der Pausengestaltung eine Mitwirkungspflicht des Betriebsrates statuieren. Dabei sind gerade bestimmte Arbeitsschutzvorschriften auf die Mitwirkung des Betriebsrates angewiesen.

Des Weiteren soll auch die Ausübung der vorgenannten Mitbestimmungsrechte untersucht werden und auf die Folgen der Missachtung dieser Mitbestimmungsrechte durch den Arbeitgeber eingegangen werden.

Neben den vorgenannten Mitbestimmungsrechten stehen dem Betriebsrat noch Informations-, Beratungs- und Überwachungsrechte zu, die die Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitsschutzvorschriften vervollständigen und somit auch zu einer Verbesserung des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer beitragen.

Da in der heutigen Arbeitswelt eine Zunahme der verschiedenen Belastungsstrukturen zu verzeichnen ist und Pausengestaltung einen wichtigen Beitrag zum Schutze der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten darstellt, hat die Aktualität der Beurteilung damit zusammenhängender Fragestellungen nicht an Bedeutung verloren.

1. Kapitel: Arbeitswissenschaftliche Grundlagen

I. Die historische Entwicklung der modernen Arbeitspause

Zunächst einmal soll die historische Entwicklung zur Herausbildung der modernen Arbeitspause betrachtet werden, um ein Verständnis dafür zu entwickeln, woher die Forderung nach einer angemessenen Pausengestaltung eigentlich kommt.

Die Beschränkung des Arbeitstages war eine der ersten und wichtigsten Forderungen der Arbeiterbewegung. Die überlangen Arbeitszeiten zu Beginn der industriellen Revolution führten zu Gesundheitsschädigungen und zu frühzeitigem Verschleiß der Arbeitskraft.⁹ Um dem Raubbau an der Gesundheit der Arbeitnehmer entgegenzuwirken, sind zahlreiche Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen worden.

Mit dem Übergang zum modernen industriellen Kapitalismus erhöhte sich aber die Arbeitsintensität. Die Arbeitszeit sollte ökonomischer genutzt werden, weshalb man beispielsweise versuchte Leerzeiten und willkürliche Pausen zu verringern.

1. Das Taylor'sche System

Die Rationalisierung und Ökonomisierung der in den Industriebetrieben noch vorherrschenden Handarbeit erfuhr große Fortschritte durch Frederick W. Taylor, der als Vater des „scientific management“, der wissenschaftlichen Betriebsführung gilt. Taylor stellte sich die Aufgabe, die Leistungen der menschlichen Arbeitskräfte zu steigern.¹⁰ Durch Beobachtung und Zerlegung von Arbeitsabläufen, deren Zeitstudien und Eliminierung von unnützen Bewegungen entwickelte Taylor für jeden Arbeitsablauf die „one best way“ Methode. Als Resultat sollten möglichst ökonomische Abläufe hervorgehen, ohne Überforderung des Arbeitnehmers durch Übermüdung, Überlastung oder zu hohes Arbeitstempo. Um eine ausreichende Erholung zu gewährleisten, wurden deshalb auch Erholungspausen in den Arbeitsprozess einkalkuliert.¹¹ Taylor begreift die Arbeitspause als eine der vielen Möglichkeiten, maximale Leistung zu erzielen.

Die Industrierevolution, die durch Taylor beeinflusst worden war, hatte jedoch den Menschen vergessen. Die wissenschaftliche Betriebsführung ging von rein logischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen aus, berücksichtigte aber nicht die individuellen psychischen und sozialen Gegebenheiten.

9 Buschmann/ Ulber, ArbZG, S. 35.

10 Hentze/ Kammel, Personalwirtschaftslehre 1, S. 10.

11 Amon-Glassl, Betriebliche Gesundheitsförderung, S. 22 ; Hettinger/Wobbe, Arbeitswissenschaft, S. 23

2. Human-Relations-Bewegung

Der einseitigen technischen Betrachtungsweise folgte deshalb die Human-Relations-Bewegung als Gegenbewegung. 1927 bis 1932 wurden in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company unter der Leitung der Professoren Mayo und Roethlisberger verschiedene Studien durchgeführt, unter anderem auch Studien, in denen man den Einfluss von Pausen auf die Produktion untersuchen wollte. Als sich die Arbeitsleistung als unabhängig von den Pausen erwies, vermutete man, dass die Leistungssteigerungen im Zusammenhang mit gruppendynamischen Prozessen stehen müssen. Es gewannen die sozialen Bedürfnisse an Bedeutung. Der Mensch als motiviertes Gruppenwesen wurde entdeckt. Die Tatsache, dass alleine die Teilnahme an einem Experiment bereits Einfluss auf das Verhalten der Versuchsperson hat, wird in der Literatur als Hawthorne-Effekt bezeichnet.¹²

Die Untersuchungen wurden als Widerlegung des Taylorismus gewertet. Denn die wissenschaftliche Betriebsführung ging von einem Menschenbild aus, der nur Existenz- und Sicherheitsbedürfnisse hat. Die Human-Relations-Bewegung zeigt aber auf, dass auch die sozialen Bedürfnisse von entscheidender Bedeutung für die Produktivität sind.

In diesem Zusammenhang ist die soziale Bedeutung der Pausen herausgearbeitet worden, die über die physischen Effekte der Erholungspausen hinausgingen. Dieser Gesichtspunkt ermöglichte eine andere Interpretation in der Weise, dass die Einführung von Erholungspausen das Interesse der Unternehmensleitung an der Gesundheit und dem Wohlergehen des Arbeiters widerspiegelte. Darüber hinaus gaben die Pausen den Arbeitern die Möglichkeit, zusammenzukommen und sich zu unterhalten. Der Sinn der Pausen wird deshalb weitgehend durch die jeweiligen sozialen Verhältnisse bestimmt.¹³

3. Arbeitsphysiologie

Die Arbeitsphysiologie wurde erstmals inhaltlich näher von Lehmann umschrieben, als die Lehre, die sich damit beschäftigt, größtmögliche Erträge ohne Gesundheitsschädigung der Arbeiter zu erzielen. Dabei sollte die Arbeit an den Menschen angepasst werden.¹⁴ Im Gegensatz zum Taylorismus, der den Menschen dazu zwang sich an die ändernden Gegebenheiten, insbesondere an die technischen Veränderungen, anzupassen.

Die Forschungen anhand medizinisch-physiologischer Parameter bezogen sich auch auf die physiologische Notwendigkeit der Arbeitspause zur Regeneration des menschlichen Organismus.

Kraepelin als Begründer der systematischen Arbeitsuntersuchungen erstellte graphische Arbeitskurven als Maß für die geistige Leistungsfähigkeit im zeitlichen Verlauf, um aus den Schwankungen Aussagen für die günstigste Pause zu gewinnen.

12 Sperling, Pause als soziale Arbeitszeit, S. 54 f.; Amon-Glassl, Betriebliche Gesundheitsförderung, S. 24.

13 Sperling, Pause als soziale Arbeitszeit, S. 54 f.

14 Amon-Glassl, Betriebliche Gesundheitsförderung, S. 23.

Graf setzte die Arbeiten unter dem Titel „lohnende Pause“ fort. Er fand heraus, dass für ein optimales Leistungsergebnis nicht nur die Länge der Pause, sondern auch die zeitliche Lage und Aufteilung eine entscheidende Rolle spielen. Außerdem bestätigte er die von Kraepelin festgestellte positive Vorauswirkung bei Aussicht auf eine bevorstehende Pause.¹⁵

4. REFA als deutsche Antwort auf den Taylorismus

Nach dem 1. Weltkrieg wurde der „Ausschuss für wirtschaftliche Fertigung (AWF)“ gegründet mit dem Ziel, die Methoden der „wissenschaftlichen Betriebsführung“ an die deutschen Verhältnisse anzupassen. Im Jahre 1924 wurde der „Reichsbund für Arbeitszeitermittlung“ (später „Reichsausschuss für Arbeitsstudien“) gegründet, eine einheitliche Methodik des Arbeits- und Zeitstudiums zu entwickeln.¹⁶ Im Rahmen der Arbeitsbewertung geht man nicht mehr von einer Höchstleistung, sondern von einer Normleistung aus.¹⁷ So wurde Erholungszeit, bestehend aus Sollzeiten für das infolge der Tätigkeit notwendige Erholen des Menschen, als prozentualer Zuschlag zur Grundzeit ermittelt und zugeschlagen.¹⁸

II. Pausen in der arbeitswissenschaftlichen Forschung

Für das bessere Verständnis der sich im Rahmen mit der Pausengestaltung ergebenden rechtlichen Problematiken ist ein Blick in die arbeitswissenschaftliche Pausenforschung unerlässlich. Ziel ist es hier einen Überblick über die Zusammenhänge zwischen Pausen und dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz zu geben, damit die rechtlichen Problematiken besser nachvollzogen werden können. Die im Folgenden zu behandelnden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Pausengestaltung im Hinblick auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit haben auch in die Rechtsprechung des BAG Eingang gefunden.¹⁹

1. Das Belastungs- und Beanspruchungskonzept

Die betriebliche Leistungserstellung mit ihren Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen beansprucht in vielfältiger Weise den arbeitenden Menschen. Die Belastungen als objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Größen und Fak-

15 Sperling, Pause als soziale Arbeitszeit, S. 49.

16 Martin, Menschengerechte Arbeitsgestaltung, S. 27.

17 Hettinger/ Wobbe, Arbeitswissenschaft, S. 626.

18 REFA, Methodenlehre Teil 2 Datenermittlung, S. 44;

19 vgl. Urteil des BAG vom 13.10.2009, AP Nr. 4 zu § 2 ArbZG Rn. 41, wo ein belastungsnaher Ausgleich durch eine häufige Kurzpausengestaltung in den gesetzlich vorgesehenen Fällen gefordert wird.

toren²⁰ führen im Menschen zu einer Beanspruchung. Beanspruchungen sind dabei die subjektiven Folgen derartiger Belastungen im Menschen und auf den Menschen.²¹

Die Wirkung einer Belastung, und damit die Größe der Beanspruchung, ist dabei nicht allein von der jeweiligen Belastungssituation abhängig, sondern auch von den persönlichen Voraussetzungen des Einzelnen (persönliches Leistungsangebot). Das persönliche Leistungsangebot wird unter den Aspekten der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit betrachtet (als Leistungsdeterminanten).²² Die Leistungsfähigkeiten, als strukturelle Merkmale der Person, umfassen dabei die körperlichen Leistungsvoraussetzungen, wie Konstitution, Allgemeinzustand, tätigkeitsbezogene Tauglichkeit, wie Sinnestüchtigkeit, und die im Laufe des (Berufs-)Lebens erworbenen Leistungsvoraussetzungen, wie Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten, Übungs- und Trainingsgrad.²³ Die Leistungsbereitschaften, als steuernde und antriebsbezogene Merkmale, sind die Antriebe eines Menschen, die ihn dazu veranlassen, sich mit der Arbeit und der Umwelt auseinanderzusetzen. Diese psychologischen und physiologischen Merkmale sind beispielsweise Motivation und die mit der Tagesrhythmik variierende Leistungsbereitschaft.²⁴

Nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hängt die Größe der Beanspruchung, abgesehen von den eben genannten Faktoren, von der Größe der Belastung ab, wobei die Größe der Belastung wiederum durch die Dauer sowie Höhe oder Intensität der Belastung determiniert wird.²⁵

Erschwerend kommt noch hinzu, dass die Arbeitswelt der Beschäftigten regelmäßig nicht nur durch eine Arbeitsbelastung gekennzeichnet ist, sondern je nach Tätigkeit und Arbeitsumgebung verschiedene weitere Belastungen treten.²⁶ So können beispielsweise neben Belastungen aus Dauer und Lage der Arbeitszeit noch weitere Belastungen wie körperliche Belastungen, Belastungen durch Umgebungseinflüsse (z.B. Lärm, Schadstoffe) und psychische Belastungen (z.B. Monotonie, hohes Arbeitstempo) hinzutreten. Solche kombinierten Mehrfachbelastungen stellen deshalb den Regelfall der Arbeitswelt dar.

20 Frieling/Sonntag, Arbeitspsychologie, S. 193; Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 31; Amon-Glassl, Betriebliche Gesundheitsförderung, S. 48

21 Martin, Grundlagen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, S. 36; REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation, Grundlagen der Arbeitsgestaltung, S. 32.

22 REFA, Grundlagen der Arbeitsgestaltung, S. 29; Hardenacke/Peetz/Wichardt, Arbeitswissenschaft, S. 270; Martin, Grundlagen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, S. 37; Frieling/Sonntag, Arbeitspsychologie, S. 194.

23 REFA, Grundlagen der Arbeitsgestaltung, S. 27.

24 Martin, Grundlagen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, S. 37 und 39; REFA, Grundlagen der Arbeitsgestaltung, S. 28.

25 Oppolzer, WSI Mitteilungen, 321, 324; ders., Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten (Kurzpausen), Arbeitswissenschaftliches Gutachten, gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. S-2006-828-4), S. 8, im Internet veröffentlicht unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2006-828-4-1.pdf; Martin, Grundlagen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, S. 36.

26 Habich, Sicherheits- und Gesundheitsschutz durch die Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit und die Rolle des Betriebsrates, S. 6.

2. Definition, Entstehung und Formen der Ermüdung

Die Durchführung der Arbeitstätigkeit erfordert eine Inanspruchnahme der physischen und psychischen Ressourcen der Arbeitsperson. Arbeitsermüdung (als Beschränkung der Ermüdung in Folge einer Arbeitstätigkeit) ist die natürliche Folge der Beanspruchung der physischen und psychischen Ressourcen des Menschen durch Belastungen in Gestalt von Leistungsanforderungen und in Form der Arbeitsbedingungen insgesamt.²⁷

Arbeitsphysiologisch bezeichnet man die Ermüdung als eine reversible Herabsetzung der Funktionsfähigkeit eines Organs oder eines Organismus infolge der Ausübung einer Tätigkeit.²⁸ Bis zu einer gewissen, individuell verschieden großen Arbeitsintensität halten sich Energieverbrauch und Energienachschub das Gleichgewicht. Die Ermüdung tritt dann ein, wenn die Leistung die normale Gleichgewichtsgrenze übersteigt. Dadurch kommt es zeitabhängig zu einer Erhöhung der Beanspruchung, selbst wenn die Belastungen aufgrund der Leistungsanforderungen und Arbeitsbedingungen konstant bleiben.²⁹ Beanspruchung und die daraus resultierende Ermüdung steigen nicht linear, vielmehr nimmt die Ermüdung im Verlauf der Arbeitszeit exponential zu.³⁰ Das Ermüdungsgefühl, welches zu den elementaren Gefühlen wie Hunger und Durst gehört, stellt somit eine physiologische Schutzfunktion, eine Alarmglocke dar, die uns zunächst mahnen soll und später durch Herabsetzung des Leistungswillens auch zu zwingen versucht, unsere Energiereserven zu schonen.³¹ Die Ermüdung hat also den Zweck eines Schutzventils, das den menschlichen Organismus vor Überbeanspruchung schützen soll.³²

Je nach dem Anknüpfungspunkt der Betrachtungsweise lassen sich verschiedene Formen der Ermüdung unterscheiden. Betrachtet man die Art der Belastung, so kann man zwischen physischer (z.B. Nachlassen der Muskelleistung, Veränderungen der Herz- und Kreislauf-tätigkeit sowie im Bereich der Atmungstätigkeit) und psychischer Ermüdung (z.B. Wahrnehmungs-, Koordinations-, Aufmerksamkeits- und Konzentrationsstörungen) differenzieren.³³ Weiterhin kann man je nachdem, ob die Eigenschaften zentraler Organsysteme (z.B. das Herz- Kreislauf- oder das Zentralnervensystem) oder peripherer Organe (z.B. einzelner Muskeln) verändert werden, zwischen zentraler und peripherer Ermüdung unterscheiden.³⁴ Schließlich kann auch, aufgrund der Tatsache, dass die Ermüdung ein dynamischer Prozess ist, zwischen partieller Ermüdung einzelner Organe und allgemeiner Ermüdung des gesamten Organismus untergliedert werden.³⁵

27 Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 278 f.; Oppolzer, Gute Arbeit 4/2006, S. 20, 20; ders., . AiB 2011, S. 597. 598.

28 Oesch, Die Arbeitspause im Betrieb, S. 12; Meisel, RdA 1966, S. 163, 163.

29 Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 279; Oppolzer, WSI Mitteilungen, 321, 321.

30 Hettinger/Wobbe, Arbeitswissenschaft, S. 465.

31 Oesch, Die Arbeitspause im Betrieb, S. 13.

32 Grandjean, Physiologische Arbeitsgestaltung, S. 156.

33 Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 280.

34 REFA, Grundlagen der Arbeitsgestaltung, S. 54; Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 280.

35 Oppolzer, Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten (Kurzpausen), Arbeitswissenschaftliches Gutachten, gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr.

Neben der eigentlichen Ermüdung gibt es noch so genannte ermüdungsähnliche Zustände, wie z.B. Monotonie, Sättigungs- und Überforderungserscheinungen. Diese sind zwar in den Symptomen mit denen der Ermüdung ähnlich oder gleich, unterscheiden sich davon aber in einem wesentlichen Punkt, nämlich der Kompensation.³⁶ Dazu soll später noch an geeigneter Stelle Stellung bezogen werden.

3. Ursachen, Wirkungen und Folgen der Ermüdung

Der Ermüdung liegen vielfältige Einflussgrößen zu Grunde. Dabei wirken nicht nur die Intensität und Dauer körperlicher und geistiger Arbeit auf den Ermüdungsprozess ein, sondern ebenso die Arbeitsumgebung, psychische Gründe wie Konflikte und Verantwortung, die Ernährung, der allgemeine Befindenzustand wie Krankheiten, der Tag- und Nachtrhythmus und letztlich das Monotonieerleben in der Arbeitssituation. Die Ermüdung im Organismus ist dabei die Folge einer täglichen Summation verschiedenster Beanspruchungen des Menschen.³⁷

Die Ermüdung löst beim Mensch vielfältige Wirkungen aus, wobei diejenigen am auffälligsten sind, die das Bewusstsein betreffen. Der ermüdete Mensch verspürt unter anderem eine Herabsetzung der Aufmerksamkeit, eine Verlangsamung und Dämpfung der Wahrnehmung, eine Behinderung des Denkens, eine Abnahme des Leistungswillens sowie eine Leistungseinbuße in körperlichen und in geistigen Tätigkeiten.³⁸

In der betrieblichen Praxis kommen Ermüdungszustände vor, die einen ausgesprochenen chronischen Charakter aufweisen. Diese Zustände treten nach lang andauernden, täglich sich wiederholenden Belastungen auf, wobei die Symptome mehr oder weniger latent vorhanden sind und nicht nur während oder nach der Belastung auftreten. Vielfach ist diese Form der Ermüdung begleitet von Unlustgefühlen, aber auch die erhöhte Reizbarkeit, die Neigung zu Depressionen oder eine erhöhte Krankheitsanfälligkeit sind häufig auftretende Symptome. Besonders häufige Begleiterscheinungen, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen können sind beispielsweise Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Appetitlosigkeit, Störungen der Verdauungsorgane sowie Regulationsstörungen der Herzrätigkeit.³⁹

4. Entmüdung durch Pausen

Um den eben genannten Wirkungen und Folgen der Ermüdung entgegenzuwirken, ist es erforderlich, dass sich der Mensch erholt. Die Erholung ist zur Beseitigung der Ermüdung erforderlich (Entmüdung) und bedeutet die Rückkehr in den frischen nicht

S-2006-828-4), S. 7, im Internet veröffentlicht unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2006-828-4-1.pdf; Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 281.

36 Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 281.

37 Grandjean, Physiologische Arbeitsgestaltung, S. 162, Martin, Grundlagen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, S. 95 f.

38 Hardenacke/Petz/Wichardt, Arbeitswissenschaft, S. 292.

39 Grandjean, Physiologische Arbeitsgestaltung, S. 163 f..

ermüdeten Zustand.⁴⁰ Zur Erhaltung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit muss die Gesamtheit der Erholungsvorgänge der Summe der Beanspruchungen entsprechen. Beanspruchung und Erholung müssen sich im Rahmen eines 24 Stunden-Rhythmus die Waage halten (Ermüdungs-Erholungs-Gleichgewicht).⁴¹ Diese Erholungsvorgänge spielen sich in erster Linie in der Nachtruhe ab; sie finden aber auch in der Freizeit, dem jährlichen Erholungsurlaub und in allen Arten von Arbeitspausen statt.⁴² Die arbeitsfreien Zeiten, wie die Ruhezeiten und Freizeiten, und der Erholungsurlaub bewirken eine allgemeine Regenerierung der Kräfte des Arbeitnehmers, damit er seine Arbeit jeweils wieder mit frischen Kräften aufnehmen kann. Sie ermöglichen jedoch regelmäßig nicht, während der Arbeitszeit ununterbrochen und pausenlos tätig zu sein.⁴³ Daher schreiben beispielsweise das ArbZG und das JArbSchG nach bestimmten Zeitabständen Ruhepausen vor.

Bevor nun weiter zu den Arbeitspausen erläuternd Stellung genommen wird, muss zunächst geklärt werden, was unter einer Pause im arbeitswissenschaftlichen Sinne zu verstehen ist. Hierunter werden Arbeitsunterbrechungen verschiedener Länge verstanden, die zwischen zwei in der Arbeitsschicht vorkommenden Tätigkeiten auftreten und der Erholung des Mitarbeiters dienen sollen. Arbeitspausen gehören damit zur arbeitsgebundenen Tätigkeit.⁴⁴

Pausen während der Arbeitsschicht können nicht die im Verlaufe des Tages fortschreitende physiologische Ermüdung abbauen, sie haben den Sinn, die durch die Arbeit bedingten überschießenden Ermüdungseffekte zu kompensieren und damit die Bilanz auszugleichen.⁴⁵ Die bereits oben erwähnten ermüdungsähnlichen Zustände können zwar nicht durch Erholung ausgeglichen werden, sondern erfordern strukturelle Veränderungen zur Beseitigung durch Arbeits- und Belastungswechsel.⁴⁶ Jedoch wirken Pausen der Entstehung solcher ermüdungsähnlichen Zuständen entgegen, weil sie die Orts-, Zeit- und Taktbindung der Tätigkeit auflockern sowie für eine gewisse Abwechslung und Anregung bei gleichförmigen und eintönigen Arbeiten sorgen.⁴⁷

40 Meisel, RdA 1966, S. 163, 163.

41 Hardenacke/Peetz/Wichardt, Arbeitswissenschaft, S. 292; Oppolzer, Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten (Kurzpausen), Arbeitswissenschaftliches Gutachten, gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. S-2006-828-4), S. 4, im Internet veröffentlicht unter: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2006-828-4-1.pdf; ders., Gute Arbeit 4/2006, S. 20, 20; ders., WSI Mitteilungen, 321, 321; Amon-Glassl, Betriebliche Gesundheitsförderung, S. 77.

42 Grandjean, Physiologische Arbeitsgestaltung, S. 163.

43 Meisel, RdA 1966, S. 163, 163.

44 Hardenacke/Peetz/Wichardt, aaO, S. 293; Graf in Mayer/Herwig, Handbuch der Psychologie, Bd. 9, S. 250.

45 Hettinger/Wobbe, Arbeitswissenschaft, S. 461.

46 Luczak, Arbeitswissenschaft, S. 281.

47 Oppolzer, WSI Mitteilungen 6/2006, S. 321, 325.