

25.09.84

AS - Fz - In - R - Wi

Empfehlungen

der Ausschüsse

zum

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Punkt der 541. Sitzung des Bundesrates am 5. Oktober 1984

Der federführende Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS),
der Finanzausschuß (Fz),
der Ausschuß für Innere Angelegenheiten (In),
der Rechtsausschuß (R) und
der Wirtschaftsausschuß (Wi)
empfehlen dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes
zu dem Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

R 1. Zu den Eingangsworten

Die Eingangsworte sind wie folgt zu fassen:

"Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das
folgende Gesetz beschlossen:".

Begründung:

Das Gesetz bedarf der Zustimmung des Bundesrates wegen Regelungen des Verwaltungsverfahrens nach Artikel 84 Abs. 1 GG (z.B. § 4 Abs. 4, § 9 Abs. 3 Nr. 1, § 14 Abs. 2 Satz 1, § 16 Abs. 4).

Wi

2. Zum Gesetzentwurf insgesamt

Der Bundesrat begrüßt die Absicht der Bundesregierung, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf das Arbeitszeitrecht zu entbürokratisieren und zusammenzufassen und den Tarifvertragsparteien im Interesse eines sachgerechten Arbeitszeitschutzes mehr Befugnisse zu übertragen.

Nach Ansicht des Bundesrates ist aber den vielfältigen Gegebenheiten der Klein- und Mittelbetriebe bzw. der Saisonbetriebe im vorliegenden Gesetzentwurf noch nicht ausreichend Rechnung getragen. Der Bundesrat bittet deshalb die Bundesregierung, den Gesetzentwurf entsprechend den hierzu gemachten Einzelvorschlägen zu ändern.

R

3. Zu §§ 1, 3, 10

Die Bundesregierung wird gebeten, im Verlauf des weiteren Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen, ob den Bedürfnissen des Schichtdienstes im öffentlichen Bereich durch die Regelungen des Entwurfs, insbesondere durch die Vorschriften der §§ 1, 3 und 10 des Entwurfs, ausreichend Rechnung getragen ist.

Wi

4. Zu § 1

In § 1 ist im zweiten Halbsatz die Zahl "3" durch die Zahl "4" und die Zahl "12" durch die Zahl "16" zu ersetzen.

Begründung:

Eine Ausweitung des Ausgleichszeitraums erscheint vor allem im Hinblick auf die Gegebenheiten der Klein- und Mittelbetriebe sowie die Erfordernisse bei saisongebundenem Arbeitsanfall notwendig.

AS 5. Zu §§ 1, 4 Abs. 1 Nr. 1 nach Buchst. c

In § 1 sind die Worte ", bei Vor- und Abschlußarbeiten
9 Stunden werktäglich" zu streichen;

in § 4 Abs. 1 Nr. 1 ist nach Buchstabe c
folgender Buchstabe d einzufügen:

"d) die Arbeitszeit bei Vor- und Abschlußarbeiten bis
zu 10 Stunden werktäglich zu verlängern, wenn inner-
halb von 3 Kalendermonaten oder innerhalb von 12 Wochen
im Durchschnitt 9 Stunden werktäglich nicht über-
schritten werden,".

Begründung:

Ein Bedürfnis für eine Sonderregelung bei
Vor- und Abschlußarbeiten besteht nicht,
weil ein ausreichender Spielraum für den
Arbeitgeber bereits dadurch erreicht wird,
daß er die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden
verlängern darf, wenn innerhalb von 3 Ka-
lendermonaten oder innerhalb von 12 Wochen
im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht
überschritten werden.

Nach dem Entwurf ist es möglich, Arbeit-
nehmer in der Woche bis zu 54 Stunden zu
beschäftigen.

Sollte in atypischen Fällen diese Regelung
nicht ausreichend sein, sollte die tarifver-
tragliche Regelung (vgl. Ergänzung
des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. d) die
notwendigen Arbeitszeitverlängerungen
ermöglichen.

AS

6. Zu § 2,

§ 4 Abs. 1 Nr. 2

Der bisherige Text des § 2 wird Absatz 1;
es ist folgender Absatz 2 anzufügen:

"(2) Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage
gewährt werden."

Folgeänderung:

In § 4 Abs. 1 Nr. 2 sind nach dem Zitat "§ 2" die Worte
"Abs. 1" einzufügen.

Begründung:

Durch die vorgeschlagene Änderung soll
verhindert werden, daß Ruhepausen nach
Absatz 1 kurz nach Beginn oder vor
Ende der Arbeitszeit gewährt werden.

Wi

7. Zu § 3

Der bisherige Text des § 3 wird Absatz 1;
es ist folgender Absatz 2 anzufügen:

"(2) In Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung oder Beherbergung sowie im Verkehrswesen darf die ununterbrochene Ruhezeit auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn die Kürzung innerhalb eines Zeitraumes von 4 Kalendermonaten ausgeglichen wird."

Begründung:

Die Regelung des § 12 Abs. 1 Arbeitszeitordnung hat sich grundsätzlich bewährt. Sie sollte unter Berücksichtigung des Schutzzieles und unter Ausweitung des Ausgleichszeitraumes auf 4 Monate in das Arbeitszeitgesetz übernommen werden. Auch hier erscheint eine Ausweitung des Ausgleichszeitraumes im Hinblick auf die Gegebenheiten der Klein- und Mittelbetriebe sowie die Erfordernisse bei saisongebundenem Arbeitsanfall notwendig.

AS

8. Zu § 4 Abs. 1, § 8

In § 4 Abs. 1 und in § 8 vor Nr. 1 sind jeweils die Worte "oder Arbeitszeitfragen im Tarifvertrag nicht geregelt werden" zu streichen.

Begründung:

Die Zulassung einer Betriebsvereinbarung durch Tarifvertrag und das Fehlen einer Regelung von Arbeitszeitfragen im Tarifvertrag unterscheiden sich grundlegend. Bei einer ausdrücklichen Zulassung haben die Tarifvertragsparteien geprüft, inwieweit es angebracht ist, den Betriebspartnern einen Entscheidungsspielraum einzuräumen. Erforderlichenfalls werden die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebspartner eingeschränkt. Allein aus dem Fehlen der Regelung von Arbeitszeitfragen im Tarifvertrag kann nicht geschlossen werden, daß Regelungen durch Betriebsvereinbarung geboten sind und auch von den Tarifvertragsparteien für sinnvoll erachtet werden.

AS 9. Zu § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte klargestellt werden, daß - entgegen der grundsätzlichen Bestimmung des § 1 - die auf Grund der Ermächtigung des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a verlängerte Arbeitszeit eines Ausgleichs an anderen Tagen nicht bedarf.

AS 10. Zu § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b

In § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b ist das Wort "Ausgleichszeitraum" durch die Worte "Ausgleichszeitraum von höchstens 6 Monaten" zu ersetzen.

Begründung:

Aus Gesundheitsschutzgründen ist eine Begrenzung des abweichend festgelegten Ausgleichszeitraumes erforderlich.

AS Wi 11. Zu § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c

In § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe c sind die Worte "unabhängig von der Festlegung eines Ausgleichszeitraums" durch die Worte "ohne Ausgleich" zu ersetzen.

AS nur [-]

Begründung:

[Die Änderung dient der Klarstellung; der Wille des Gesetzgebers geht dahin, eine Verlängerung ohne Ausgleich zu ermöglichen.]

- AS 12. Zu § 4 Abs. 1 Nr. 3
- In § 4 Abs. 1 Nr. 3 ist das Wort "Ausgleichszeitraums" durch die Worte "Ausgleichszeitraums von höchstens 6 Monaten" zu ersetzen.

Begründung:

Aus Gesundheitsschutzgründen ist eine Begrenzung des Ausgleichszeitraumes erforderlich.

- AS 13. Zu § 4 Abs. 1 nach Nr. 5
§ 4 Abs. 1 Nr. 3
- In § 4 Abs. 1 ist nach Nummer 5 folgende Nummer 5a einzufügen:

"5a. abweichend von den §§ 1 und 3 für Kraftfahrer und Beifahrer die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Minstdauer der Ruhezeit im Rahmen der Vorschriften der Europäischen Gemeinschaft über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr zu regeln,".

Folgeänderung:

In § 4 Abs. 1 Nr. 3 sind die Worte "im Personennahverkehr sowie" zu streichen.

(noch Ziff. 13)

Begründung:

Gemäß Nr. 53 AV AZO besteht zur Zeit die Möglichkeit, durch Tarifvertrag eine von den Nrn. 50 bis 52 AV AZO abweichende Regelung der Dauer des Dienstes am Steuer, der Arbeitsschicht, der Ruhepausen und Ruhezeiten zuzulassen. Die Tarifpartner haben hiervon bei der Regelung der Schichtzeit und der Ruhezeit im Rahmen der durch die Verordnung (EWG) Nr. 543/69 gesetzten Grenzen Gebrauch gemacht. Es bedarf einer entsprechenden Ermächtigung, um diese bewährte tarifliche Regelung auch weiterhin zu ermöglichen.

AS

14. Zu § 4 Abs. 1 Nr. 7

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte klargestellt werden, ob nicht der Begriff der "anderen Arbeitgeber, die die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge anwenden" zu unbestimmt ist und damit zu einer unangemessenen Ausweitung der Abweichungsmöglichkeiten führen könnte und ob die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Nr. 7 im Hinblick auf Artikel 56 Abs. 1a des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut für Stationierungsstreitkräfte ausreichend ist.

Wi

15. Zu § 4

Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, im weiteren Gesetzgebungsverfahren sicherzustellen, daß von § 1 abweichende Arbeitszeitregelungen im Rahmen des § 4 Abs. 1 in begründeten Fällen auch insoweit zulässig sind, als im Geltungsbereich eines Tarifvertrages eine Ausnahmeregelung nach § 4 Abs. 1 nicht besteht und in angemessener Zeit nicht zu erwarten ist. Eine solche Regelung sollte die Einschaltung der Aufsichtsbehörde auf das unerläßliche Maß beschränken.

- 7 entfällt
ei Annahme
on Ziff. 18

[Auch in Absatz 4 sollte das Erfordernis der Bewilligung durch die Aufsichtsbehörde auf das Mindestmaß eingeeengt und ggf. durch eine Anzeigepflicht mit Verbotsvorbehalt ersetzt werden.]

Die Änderungen erübrigen sich nicht durch die Ermächtigung in Absatz 5, weitere Ausnahmeregelungen durch Rechtsverordnung zuzulassen. Nach Ansicht des Bundesrates stellt die Konzeption des § 4 zu sehr auf Großbetriebe ab und berücksichtigt zu wenig die Gegebenheiten und Erfordernisse der Klein- und Mittelbetriebe.

AS

16. Zu § 4 Abs. 2 Satz 2

In § 4 Abs. 2 Satz 2 sind die Worte "überwiegend öffentliche Mittel erhalten" durch die Worte "die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken" zu ersetzen.

Begründung:

Die Formulierung "öffentliche Mittel erhalten" ist ungenau und kann zu Auslegungsschwierigkeiten führen. Unter den Zuwendungsbegriff im Sinne des Haushaltsrechts fallen insbesondere nicht die vertraglichen Entgelte, die für gleichwertige Leistungen erbracht werden.

Fz 17. Zu § 4 Abs. 3 nach Satz 1

In § 4 Abs. 3 nach Satz 1 ist folgender Satz 2 einzufügen:

"Soweit es zur Behandlung und Betreuung von Patienten zwingend erforderlich ist, können für Krankenhausträger die in Absatz 1 Nummer 6 vorgesehenen Regelungen auch ohne Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung getroffen werden."

Begründung:

Unabhängig von der Möglichkeit des Zustandekommens tarifvertraglicher Regelungen oder von Betriebsvereinbarungen gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 6 muß vorrangig sichergestellt bleiben, daß in Krankenhäusern, insbesondere in Universitätskliniken, die Patientenversorgung ohne Einschränkung gewährleistet ist.

Würde diese Ergänzung unterbleiben, müßten in den Krankenhäusern ständig überhöhte, an einem Spitzenbedarf orientierte Personalreserven vorgehalten werden. Die Folge wären nicht unerhebliche Mehrkosten - allein im staatlichen Bereich bundesweit ca. 10 Mio. DM -, die der angestrebten Kostendämpfung im Gesundheitswesen zuwiderlaufen würden.

AS 18. Zu § 4 Abs. 4

Bei Annahme
entfällt [-]
in Ziff. 15

In § 4 ist Absatz 4 zu streichen.

Begründung:

Die Zulassung von Einzelausnahmen in einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, ist ein verfehlter Ansatz zur Problemlösung. Wegen der in der Regel gleichen Ausgangslage für die Ausnahmeanträge kann nur eine einheitliche Regelung durch den Erlass einer Rechtsverordnung in Betracht kommen.

Wi 19. Zu § 4 nach Abs. 5

In § 4 ist nach Absatz 5 folgender Absatz 6 anzufügen:

"(6) Die Höchstarbeitszeit nach § 1 kann für Gaststätten und andere Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in der Woche nicht mehr als 28 Stunden beträgt und zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine andere Regelung vereinbart ist."

Begründung:

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit wöchentlich nicht mehr als 28 Stunden beträgt, fehlt das Schutzbedürfnis nach § 1. Insbesondere sollte für Aushilfsarbeitskräfte, die nur an wenigen Tagen in der Woche arbeiten, die Möglichkeit einer längeren Beschäftigungszeit bestehen.

AS 20. Zu § 6 und weiteren Vorschriften

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob eine Definition des Begriffs "Landwirtschaft" in das Gesetz selbst aufgenommen werden kann. Zwar ist eine Definition der Landwirtschaft in der Begründung (zu § 4 Abs. 1) enthalten. Verschiedene Gesetze weisen jedoch Begriffsbestimmungen der Landwirtschaft auf, die hiervon abweichen (vgl. etwa die Definitionen im Baurecht - § 146 BBauG -, Steuerrecht - § 13 EStG -, im Recht der landwirtschaftlichen Altershilfe - § 1 GAL -). Um Zweifel auszuschließen, sollte daher auch für den Bereich des Arbeitszeitrechts eine Definition in das Gesetz selbst aufgenommen werden. Hierfür würde sich § 6 eignen, in dem bereits andere Begriffsbestimmungen vorgesehen sind.

Wi 21. Zu § 7 Abs. 2

In § 7 Abs. 2 sind in den Eingangsworten die Worte
", sofern dies erforderlich ist,"
zu streichen.

Begründung:

Aus Gründen der Rechtsklarheit sollte von einer Relativierung der Ausnahmen über die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen abgesehen werden. Es ist ohnedies kaum damit zu rechnen, daß Arbeitnehmer ohne zwingende Notwendigkeit an Sonn- und Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden.

In 22. Zu § 7 Abs. 2 Nr. 1 und 15

In § 7 Abs. 2 sind
in Nummer 1 nach dem Wort "Rettungsdiensten"
die Worte "und bei der Feuerwehr"
einzufügen sowie
in Nummer 15 die Worte
", bei der Bewachung von Betriebsanlagen und bei der
Feuerwehr"
durch die Worte
"und bei der Bewachung von Betriebsanlagen"
zu ersetzen.

Begründung:

Alle Feuerwehren müssen mit ihrem gesamten Personal Tag und Nacht einsatzfähig sein.

AS 23. Zu § 7 Abs. 2 Nr. 19

In § 7 Abs. 2 ist Nummer 19 zu streichen.

Begründung:

§ 7 Abs. 2 Nr. 19 ist als technologische "salvatorische Klausel" zu bezeichnen, die zu einer völligen Durchlöcherung des Sonntagsarbeitsverbotes führen könnte. Entgegen der lapidaren Begründung der Bundesregierung zu diesem Ausnahmetatbestand (S. 42 der Drucksache) ist eine Eingrenzung nur auf die chemische Industrie nicht gegeben. Auch der Verweis auf die mit dem Arbeitszeitgesetz abzulösende Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb vom 5.2.1895 ist nicht stichhaltig. Diese Bekanntmachung ist auf § 105 d der GewO gestützt und bezeichnet ganz konkrete Arbeiten, die ihrer Natur nach eine Unterbrechung oder einen Aufschub nicht gestatten. Für derartige Arbeiten enthält der Regierungsentwurf in § 9 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b eine ausreichende Regelung. § 7 Abs. 2 Nr. 19 kann daher entfallen, zumal seine weite Fassung erhebliche Rechtsunsicherheit in der Verwaltungspraxis nach sich ziehen dürfte.

Wi 24. Zu § 7 Abs. 3 nach Satz 1

In § 7 Abs. 3 ist nach Satz 1 folgender Satz einzufügen:

"Satz 1 ist nicht anzuwenden, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht mehr als 28 Stunden in der Woche beträgt und eine ununterbrochene Beschäftigung an Sonntagen für eine Zeit bis höchstens 4 Monaten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart ist."

Begründung:

Auch hier fehlt das Schutzbedürfnis für Arbeitnehmer, die nicht mehr als 28 Stunden in der Woche arbeiten und deren Vereinbarung über die Sonntagsarbeit 4 Monate nicht überschreitet.

AS 25. Zu § 7 Abs. 4 Satz 1 und 2

In § 7 Abs. 4 sind
in Satz 1 nach den Worten "an mindestens einem"
und in Satz 2 nach den Worten "mindestens einen halben"
jeweils die Worte "nicht beschäftigungsfreien" einzufügen.

Begründung:

Nicht jeder Werktag ist ohne weiteres auch ein Arbeitstag. Die Freistellung von der Beschäftigung ist in diesem Zusammenhang nur sinnvoll, wenn es sich um einen Werktag handelt, der nicht beschäftigungsfrei ist.

Wi

26. Zu § 8

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Gesetzgebungsverfahren auch hier im Interesse der Klein- und Mittelbetriebe eine Regelung vorzuschlagen, die sicherstellt, daß von § 7 abweichende Regelungen im Rahmen des § 8 in begründeten Fällen auch insoweit zulässig sind, als im Geltungsbereich eines Tarifvertrages eine Ausnahmeregelung nach Satz 1 nicht besteht und in angemessener Zeit nicht zu erwarten ist. Eine solche Regelung sollte die Einschaltung der Aufsichtsbehörde auf das unerläßliche Maß beschränken.

-AS

27. Zu § 8 Satz 1 nach Nr. 3

In § 8 Satz 1 ist nach Nummer 3 folgende Nummer 4 einzufügen:

"4. abweichend von § 7 Abs. 3 Satz 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonntagen auf bis zu 12 Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche Sonntagsfreischichten erreicht werden."

Begründung:

Es sollte den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben, im Interesse eines praxisnahen Arbeitszeitschutzes in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die Arbeitszeit an Sonntagen bis zu 12 Stunden zu verlängern, wenn hierdurch zusätzliche Sonntagsfreischichten erreicht werden.

S 28. Zu § 9 Abs. 1 Nr. 1

Die Bundesregierung wird gebeten, unverzüglich nach dem Erlaß des Gesetzes von der Ermächtigung des § 9 Abs. 1 Nr. 1 Gebrauch zu machen und die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 7 Abs. 2 und die dort zugelassenen Arbeiten näher zu bestimmen.

Der umfangreiche Katalog der durch § 7 Abs. 2 zugelassenen Arbeiten wird in der Praxis zu vielfältigen Meinungsverschiedenheiten führen. Zahlreiche Wirtschaftszweige (z. B. Textilindustrie) werden nun erstmals Sonntagsarbeit in Anspruch nehmen. Dies gilt insbesondere für den Fall der Beibehaltung der Regelung des § 7 Abs. 2 Nr. 19. Ob eine Arbeit aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordert, kann beim heutigen Stand von Wissenschaft und Technik kaum vom einzelnen Aufsichtsbeamten entschieden werden. Er kann entsprechende Behauptungen der Arbeitgeber nur selten ohne aufwendige Untersuchungen nachprüfen. Es besteht die Gefahr von Fehleinschätzungen, die wiederum dazu benutzt werden könnten, die Aufsichtsbehörden gegeneinander auszuspielen. Auch mit Rücksicht auf den verfassungsrechtlichen Auftrag des Gesetzgebers zum Schutz der Sonntagsruhe ist daher eine deutliche Eingrenzung der von § 7 Abs. 2 erfaßten Arbeiten unerlässlich.

Wi 29. Zu § 9 Abs.1 Nr. 2 nach Buchst. c

In § 9 Abs. 1 Nr. 2 ist in Buchstabe c am Ende ein Komma einzufügen;

folgender Buchstabe d ist anzufügen:

"d) für den Betrieb von hochmechanisierten oder automatisierten Produktionsanlagen, bei denen infolge der Mechanisierung oder Automatisierung ein erheblicher Anteil wartender, steuernder und überwachender Tätigkeit vorliegt,"

Begründung:

Durch eine solche Ergänzung soll die Bundesregierung ermächtigt werden, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe spezifische Tätigkeiten zuzulassen.

Zur Begründung ist darauf hinzuweisen, daß sich die Kapitalintensität speziell der deutschen Textilindustrie durch den technischen Fortschritt im vergangenen Jahrzehnt enorm erhöht hat. Durch optimale Kapazitätsauslastung und Minimierung der Anfahrzeiten und Auslaufzeiten der Maschinen könnten wesentliche Kostenentlastungen erreicht werden. Solche sind angesichts des äußerst harten internationalen Wettbewerbs, insbesondere gegenüber den Ländern in Fernost und in der übrigen Dritten Welt dringend notwendig, da diese aufgrund ihrer Sozialgesetzgebung und ihrer Arbeitsbedingungen von vornherein über große Wettbewerbsvorteile verfügen.

Durch die Möglichkeit der 24-Stundenbetriebszeit an allen 7 Wochentagen soll nicht das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit generell aufgehoben, sondern vor allem wartende, steuernde und überwachende Tätigkeit für den Betrieb von hochmechanisierten oder automatisierten Produktionsanlagen zugelassen werden.

AS

30. Zu § 9 Abs. 2

In § 9 Abs. 2 ist folgender neuer Satz 2 anzufügen:

"Die Landesregierungen können diese Ermächtigung durch
Rechtsverordnung auf oberste Landesbehörden übertragen."

Begründung:

Den Landesregierungen soll die Möglichkeit eingeräumt werden, entsprechend ihrer Geschäftsverteilung die Zuständigkeit zum Erlass von Rechtsverordnungen zu **delegieren**. Dies dient der Verwaltungsvereinfachung, ohne schutzwürdige Belange zu beeinträchtigen.

R 31. Zu §§ 10 und 12

Die Bundesregierung wird gebeten,

1. sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren dafür einzusetzen, die bisher vorgesehene Beschränkung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen (§ 10) durch ein geschlechtsneutrales Nachtarbeitsverbot zu ersetzen, das der arbeitsmedizinischen Erkenntnis Rechnung trägt, daß Nachtarbeit dem physiologischen Geschehen im menschlichen Körper unabhängig vom Geschlecht zuwiderläuft,

-] auch AS 12. [zu prüfen, ob der in § 12 Abs. 1 vorgesehene Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und des werdenden Lebens auf alle Arbeitnehmer auszudehnen ist, um einen wirksamen Schutz des Lebens, der körperlichen Unversehrtheit sowie des werdenden Lebens (Artikel 2 Abs. 2 des Grundgesetzes) zu gewährleisten.]

Begründung:

1. Ein geschlechtsneutrales Nachtarbeitsverbot entspricht dem Gleichheitssatz (Art. 3 GG) und dem Schutz der körperlichen Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG) stärker als § 10 des Entwurfs. Dessen Begründung zufolge läßt sich weder eindeutig nachweisen, daß Frauen stärker als Männer durch Nachtarbeit in ihrer Gesundheit gefährdet werden, noch umgekehrt, daß Nachtarbeit für Frauen (nur) in gleichem Maße wie für Männer nachteilig ist. Dies rechtfertigt kaum eine Durchbrechung des absoluten Differenzierungsverbots gemäß Art. 3 Abs. 2 und 3 GG. Darüber hinaus ist es zweifelhaft, ob die in § 10 vorgesehene Beschäftigungsbeschränkung für Arbeiterinnen dem am 17.7.1980 von der Bundesregierung unterzeichneten Übereinkommen vom 18.12.1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen entspricht und die Richtlinie 76/207 EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen

(noch Ziff. 31)

Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39 S. 40) hinreichend berücksichtigt.

[-] auch AS

2. [Auch bei der in § 12 vorgesehenen Ermächtigungsgrundlage für Rechtsverordnungen "zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und des werdenden Lebens" ist eine geschlechtsneutrale Fassung vorzugswürdig. Die spezifischen Gefährdungen von Mutter und Kind während einer Schwangerschaft werden bereits durch die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen der §§ 3 und 4 des Mutterschutzgesetzes erfaßt. Daneben ist ein Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Zeugungsfähigkeit für alle Arbeitnehmer, ungeachtet ihres Geschlechts, geboten (Art. 2 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 3 GG). Nur ein solcher Schutz von Mann und Frau gewährleistet einen umfassenden Schutz des werdenden Lebens (Art. 2 Abs. 2 GG)

AS

32. Zu § 10 Abs. 3

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte geprüft werden, ob es durch eine Regelung in § 10 Abs. 3 für mehrschichtige Betriebe ermöglicht werden kann, die Frühschicht um 5 Uhr beginnen und die darauf folgende Spätschicht um 24 Uhr zu beenden, wenn dadurch neue flexiblere Arbeitszeitregelungen erreicht werden.

AS 33. Zu § 11 Abs. 2 Satz 1

In § 11 Abs. 2 Satz 1 und 2 sind jeweils die Worte "Im Bauhauptgewerbe" durch die Worte "Mit den eigentlichen Betriebsarbeiten des Bauhauptgewerbes" zu ersetzen.

Begründung:

Nicht jede Tätigkeit im Bauhauptgewerbe führt zu stärkeren körperlichen Belastungen. Nach dem Text des Gesetzentwurfs werden z.B. auch Sekretärinentätigkeiten von der Pflicht zur besonderen arbeitsmedizinischen Untersuchung erfaßt. Die Untersuchung ist aber nur bei einer Beschäftigung mit körperlich stark belastenden Arbeiten des Bauhauptgewerbes erforderlich.

R 34. Zu § 11 Abs. 2 Satz 1

In § 11 Abs. 2 Satz 1 sind nach den Worten "die Beschäftigung" die Worte "oder die Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten" einzufügen.

Begründung:

Konkretisierung der Verbotsnorm.

AS

35. Zu § 11 Abs. 2 nach Satz 2

In § 11 Abs. 2 sind nach Satz 2 folgende Sätze anzufügen:

"Nach Aufnahme der Beschäftigung sind Arbeitnehmerinnen nach Satz 1 regelmäßig in 2-jährigen Abständen auf Kosten des Arbeitgebers zu untersuchen. Eine Weiterbeschäftigung ist nur zulässig, wenn der Arzt bescheinigt, daß hiergegen keine gesundheitlichen Bedenken bestehen. Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Erstschrift der ärztlichen Bescheinigung und im Falle des § 10 Abs. 3 die behördlichen Entscheidungen auszuhändigen."

Begründung:

Das Vorliegen einer ärztlichen Bescheinigung nur vor Arbeitsaufnahme wird den Arbeitsschutzbelangen nicht gerecht. Entsprechende Untersuchungen sollten in regelmäßigen Abständen gefordert werden, und die vorzulegenden Atteste sollten erkennen lassen, daß gegen eine Weiterbeschäftigung keine gesundheitlichen Bedenken bestehen.

AS

36. Zu § 11 Abs. 3 Nr. 2

In § 11 Abs. 3 Nr. 2 sind nach dem Wort "ihrer" die Worte "Ausbildung oder" einzufügen.

Begründung:

Auch gelegentliche praktische Berufsausbildungen während einer Ausbildung in anderen als den in § 11 Abs. 1 und 2 genannten Berufen sollten hier erfaßt werden. Der Begriff "Studien" allein ist insoweit nicht klar genug.

AS 37. Zu § 11 Abs. 3 Nr. 3

In § 11 Abs. 3 ist Nummer 3 wie folgt zu fassen:

"3. gelegentlich in den Bereichen nach den Absätzen 1 und 2 in Ausübung eines anderen Berufes tätig ist, wenn sie dabei keine schwere körperliche Arbeit verrichtet."

Begründung:

In Ausübung eines anderen Berufes sollten Frauen stets in Berufsbereichen nach den Absätzen 1 und 2 gelegentlich tätig werden können, wenn sie dabei keine schweren körperlichen Arbeiten zu verrichten haben.

AS 38. Zu § 14 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b

In § 14 Abs. 1 Nr. 1 ist Buchstabe b zu streichen.

Begründung:

Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf mehr als 10 Stunden ist im allgemeinen mit den Erfordernissen der Unfallverhütung nicht zu vereinbaren. Die Unfallgefahr ist an diesen Arbeitsplätzen in der Regel besonders hoch. Sie nimmt nach vorliegenden gesicherten Erkenntnissen nach der 8. Arbeitsstunde noch erheblich zu. In wirklich dringenden Fällen können die Betriebe auf die nach § 13 gegebenen Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung zurückgreifen.

AS 39. Zu § 14 Abs. 1 Nr. 2

In § 14 Abs. 1 ist an Nummer 2 folgender Halbsatz anzufügen:

"wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,".

Begründung:

Aus Gründen des Gesundheitsschutzes sollte die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Über eine praxisnahe Bemessung des Ausgleichszeitraums ist die erforderliche Anpassung der Arbeitszeit an die besonderen Betriebsverhältnisse möglich.

AS 40. Zu § 15

In § 15 sind nach dem Wort "Gesetzes" die Worte ", der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen" einzufügen.

Begründung:

Nach der Gesetzesbegründung bezweckt § 15, "den Arbeitnehmern weiterhin zu ermöglichen, die für sie geltenden Schutzbestimmungen an geeigneter Stelle im Betrieb kennenzulernen". Um dies zu erreichen, sollten auch die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen mit ausgelegt oder ausgehändigt werden.

AS

41. Zu § 15
zur Inhaltsübersicht
zu § 17 Abs. 1 Nr. 8

§ 15 ist wie folgt zu fassen:

"§ 15

Aushänge, Nachweise

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet (vgl. § 15 des Gesetzentwurfes).

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Mitteilung über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Nachweise über Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie ihre Verteilung auf den Arbeitnehmer zu führen, die mindestens ein Jahr aufzubewahren sind."

Folgeänderungen:

In der Inhaltsübersicht sind die Worte "§ 15 Aushang" durch die Worte "§ 15 Aushänge, Nachweise" zu ersetzen.

[-] ent-
fällt bei
Annahme
von Ziff. 45

[In § 17 Abs. 1 ist die Nummer 8 wie folgt zu fassen:

"8. entgegen § 15 die vorgeschriebenen Aushänge nicht auslegt oder aushängt oder die vorgeschriebenen Nachweise über die Arbeitszeit nicht führt oder nicht mindestens ein Jahr aufbewahrt,"]

(noch Ziff. 41)

Begründung:

Die Verpflichtung der Arbeitgeber nach § 16 Abs. 4, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen Arbeitszeitchroniken vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden, geht ins Leere, wenn nicht gleichzeitig eine Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitchroniken besteht.

AS 42. Zu § 16 Abs. 5 Satz 1 2. Halbsatz

In § 16 Abs. 5 Satz 1 sind im 2. Halbsatz nach den Worten "dürfen sie" die Worte "ohne Einverständnis des Wohnungsinhabers" einzufügen.

Begründung:

Ebenso wie in § 139 Abs. 6 Satz 2 der Gewerbeordnung sollte auch in § 16 Abs. 5 Satz 1 2. Halbsatz zum Ausdruck kommen, daß der Wohnungsinhaber auf die Ausübung seines Grundrechts der Unverletzlichkeit der Wohnung verzichten kann.

R 43. Zu § 17 Abs. 1 Nr. 6

§ 17 Abs. 1 Nr. 6 ist wie folgt zu fassen:

"6. entgegen § 11 Abs. 1 eine Arbeitnehmerin in einem der dort bezeichneten Arbeitsbereiche beschäftigt,".

Begründung:

Klarstellende Anpassung an die Verbotsnorm.

R 44. Zu § 17 Abs. 1 Nr. 7

§ 17 Abs. 1 Nr. 7 ist wie folgt zu fassen:

"7. entgegen § 11 Abs. 2 Satz 1 eine Arbeitnehmerin ohne ärztliche Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Untersuchung beschäftigt oder mit Arbeiten beschäftigt, gegen die nach dem Ergebnis dieser Untersuchung Bedenken bestehen.

Begründung:

Klarstellende Anpassung an die Verbotsnorm.

R 45. Zu § 17 Abs. 1 Nr. 8

§ 17 Abs. 1 Nr. 8 ist zu streichen.

Bei Annahme
entfällt [-]
in Ziff. 41

Begründung:

Die Einhaltung der Pflicht zum Aushang oder zur Auslage wird durch den Betriebsrat überwacht (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und kann auch in Verwaltungswege von der Aufsichtsbehörde durch vollziehbare Anordnung jederzeit durchgesetzt werden. Der zusätzliche Einsatz des Ordnungswidrigkeitenrechts ist hier nicht geboten.

R 46. Zu § 17 Abs. 1 Nr. 10

In § 17 Abs. 1 Nr. 10 ist das Wort "duldet" durch das Wort "gestattet" zu ersetzen.

Begründung:

Anpassung an die Gebotsnorm.

R 47. Zu § 17 Abs. 1 Nr. 11

§ 17 Abs. 1 Nr. 11 ist wie folgt zu fassen:

"11. einer Festsetzung der Beschäftigungszeit nach § 9 Abs. 3 Nr. 2 oder einer vollziehbaren Anordnung nach § 12 Abs. 2 Nr. 2 zuwiderhandelt."

Begründung:

Der Ordnungswidrigkeitstatbestand ist auf diejenigen Teile zurückzuführen, die einer selbständigen Bußgeldbewehrung fähig sind.

§ 4 Abs. 4, § 9 Abs. 3 Nr. 1 und 2 Buchst. a und b, § 10 Abs. 3, § 12 Abs. 2 Nr. 1 und 5, § 14 Abs. 1 und 2 Satz 1. Es geht nicht um selbständigen Geboten oder Verboten, sondern bestimmen, daß und unter welchen Voraussetzungen die Aufsichtsbehörde Ausnahmen und Abweichungen von anderweitig bußgeldbewehrten Verhaltenspflichten zulassen bzw. deren Zulässigkeit feststellen kann.

48. Zu § 17 Abs. 4

In § 17 Abs. 4 sind nach dem Wort "Geldstrafe" die Worte "bis zu einhundertachtzig Tagessätzen" einzufügen.

R nur [-]

Begründung:

Übliche Fassung der Strafvorschrift
(vgl. Artikel 12 Abs. 4 EGStGB).
§ 17 Abs. 4 mindert den Strafraum der Freiheitsstrafe bei fahrlässiger Begehung auf die Hälfte der vorsätzlichen Begehungsform. Eine entsprechend mildere Ahndung der fahrlässigen Zuwiderhandlung ist auch bei einer Geldstrafe angezeigt. Ebenso wie in § 15 Abs. 4 des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien, § 58 Abs. 6 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 21 Abs. 4 des Mutterschutzgesetzes sollten Geldstrafen auf einhundertachtzig Tagessätze begrenzt werden. Dies ist die Hälfte des Strafraums, den § 40 Abs. 1 des Strafgesetzbuchs für Fälle des § 17 Abs. 3 Satz 1 des Gesetzentwurfs zur Verfügung stellt. Dadurch wird auch verhindert, daß die anstelle einer uneinbringlichen Geldstrafe tretende Ersatzfreiheitsstrafe (§ 43 des Strafgesetzbuchs) den für die Freiheitsstrafe vorgesehenen Strafraum überschreiten kann.

Fz 49. Zu § 19

§ 19 ist wie folgt zu fassen:

ei Annahme
ntfällt
iff. 50

"§ 19

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst gelten, soweit tarifvertragliche Regelungen nicht entgegenstehen, die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auch für Arbeitnehmer; insoweit finden die §§ 1 bis 10 keine Anwendung."

Begründung:

Die bisherige Regelung hat sich bewährt.
Ein zusätzlicher Formalakt der "Übertragung
durch die zuständige Dienstbehörde ist
überflüssig.

50. Zu § 19

§ 19 ist wie folgt zu fassen:

fällt bei
nahme von
§. 49

"§ 19

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

(1) Für Angestellte, die im öffentlichen Dienst gemeinsam mit Beamten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten, sofern nicht Tarifverträge, Dienstvereinbarungen oder arbeitsvertragliche Regelungen entgegenstehen. Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung.

(2) Im öffentlichen Dienst des Bundes können die zuständigen Dienstbehörden die Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten auf die Arbeitnehmer übertragen, sofern nicht Tarifverträge, Dienstvereinbarungen oder arbeitsvertragliche Regelungen entgegenstehen. Die Vorschriften dieses Gesetzes finden dann keine Anwendung.

(3) Die Länder können bestimmen, in welchen Fällen und in welchem Umfang über die Regelung in Absatz 1 hinaus die Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Länder und der ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Anwendung finden. Dabei kann vorgesehen werden, daß die Entscheidungen von den zuständigen Dienstbehörden getroffen werden. Die Vorschriften dieses Gesetzes finden dann keine Anwendung.

(noch Ziff. 50)

(4) Sofern die Vorschriften dieses Gesetzes für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes anwendbar sind, kann die Aufsichtsbehörde bis zum Erlaß einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 5 oder § 9 Abs. 1 oder 2 vorläufig Ausnahmen jeweils bis zur Dauer eines Jahres zulassen, wenn dies im Hinblick auf die Aufgaben des öffentlichen Dienstes zwingend erforderlich ist."

Begründung

§ 19 des Entwurfs eröffnet die Möglichkeit, im öffentlichen Dienst die Arbeitszeitvorschriften der Beamten auf die Arbeitnehmer zu übertragen, damit eine sinnvolle Zusammenarbeit möglich bleibt. Das ist zu begrüßen. Die Vorschrift begegnet jedoch verfassungsrechtlichen Bedenken und genügt nicht hinreichend den praktischen Erfordernissen. Eine Änderung ist daher geboten.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes gemäß Artikel 74 Nr. 12 GG erstreckt sich, soweit allgemeine arbeitsrechtliche Regelungen getroffen werden, auch auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder und der ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Regelungen, die speziell die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst stehenden Personen betreffen (Sonderrecht für den öffentlichen Dienst) kann dagegen nur auf die Rahmenkompetenz des Artikels 75 Nr. 1 GG gestützt werden (BVerfGE 4, 219, 239; BVerwGE 18, 135, 138).

§ 19 des Entwurfs betrifft speziell die Rechtsverhältnisse des öffentlichen Dienstes der Länder. Die besondere Situation des öffentlichen Dienstes liegt darin, daß Beamte und Arbeitnehmer mit unterschiedlichem Rechtsstatus beim gleichen Rechtsträger beschäftigt werden. Demgemäß trifft diese Vorschrift eine Regelung darüber, ob und in welcher Weise auch für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes die Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten anstelle derjenigen des Arbeitszeitgesetzes Anwendung finden. Die Regelung in § 19 des Entwurfs ist daher nur als Rahmenvorschrift nach Artikel 75 Nr. 1 GG zulässig. Dann müßte aber den Landesgesetzgebern ein Regelungsbereich gelassen worden sein, der von ihnen auszufüllen wäre (BVerfGE 4, 115, 129; 8, 186, 193). Das ist jedoch nicht der Fall. § 19 des

(noch Ziff. 50)

Entwurfs ermächtigt nur die zuständige Dienstbehörde, nicht den Landesgesetzgeber, zu bestimmen, daß die Arbeitszeitregelungen der Beamten auf Arbeitnehmer angewendet werden. - Die vorgeschlagene Fassung des § 19 enthält daher in Absatz 3 eine Rahmenvorschrift für den Landesgesetzgeber.

Eine Änderung der Entwurfsfassung ist auch aus verwaltungspraktischen Gesichtspunkten nötig. Bisher ist durch § 13 Abs. 2 AZO (der in Niedersachsen als Landesrecht fortgilt) sichergestellt, daß für Angestellte und Beamte, die zusammenarbeiten, einheitlich die Arbeitszeitvorschriften der Beamten gelten. Dies kann durchaus praktische Bedeutung haben, etwa für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Einführung und den wesentlichen Inhalt der gleitenden Arbeitszeit, die Dauer und ggf. die Lage der Pausen, die Lage der Unterrichtszeit von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis usw. Eine einheitliche Arbeitszeitregelung ist in Verwaltungen und Schulen unumgänglich, wenn Beamte und Angestellte zusammenarbeiten. § 19 Abs. 1 des Entwurfs der Bundesregierung stellt dies nicht in jedem Falle sicher. Denkbar ist, daß einzelne Körperschaften, die der Aufsicht der Länder unterstehen, auf die Übertragung der Arbeitszeitvorschriften der Beamten auf ihre Arbeitnehmer verzichten. So sind im Land Hessen Fälle aufgetreten, in denen Gemeinden unterschiedliche Arbeitszeitregelungen für Beamte und Angestellte praktizierten (vgl. Urteil des Hessischen VGH vom 17.07.1984, II OE 81/82). Ohne eine unmittelbare Geltung der Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten über § 13 Abs. 2 AZO besteht für die Länder keine Möglichkeit der Einwirkung. Sind die Arbeitszeitregelungen für die Angestellten günstiger als diejenigen der Beamten, sind Verschlechterungen der Dienstleistungen der Behörden sowie Anschlußforderungen der Beamten zu befürchten. - Daher sieht § 19 Abs. 1 in der Fassung des Antrags eine dem § 13 Abs. 2 AZO entsprechende Regelung vor. Die insoweit unmittelbare Geltung der rahmenrechtlichen Regelung ist zulässig (BVerfGE 25, 142, 152).

Die Absätze 1 und 2 des § 19 des Entwurfs sollen mit kleineren Änderungen zu Absätzen 2 und 4 werden.

AS

51. Zu § 21 Abs. 1 Nr. 2

§ 21 Abs. 1 Nr. 7 Buchst. c

§ 21 Abs. 1 Nr. 8 Buchst. c

§ 21 Abs. 1 Nr. 12

In § 21 Abs. 1 ist Nummer 2 wie folgt zu fassen:

"2. § 92 wird wie folgt gefaßt:

'§ 92

Beschäftigung weiblicher Besatzungsmitglieder

(1) Der Kapitän und die sonstigen Vorgesetzten weiblicher Besatzungsmitglieder haben dafür zu sorgen, daß diese nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie in besonderem Maße Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt sind.

(2) Die Arbeitsschutzbehörde (weiter wie Text des § 92 des Gesetzentwurfes)."

Folgeänderungen:

In § 21 Abs. 1 Nr. 7 ist Buchstabe c zu streichen.

In § 21 Abs. 1 Nr. 8 Buchst. c sind nach der Zahl "92" die Worte "Abs. 2" einzufügen.

In § 21 Abs. 1 ist Nummer 12 zu streichen.

(noch Ziff. 51)

Begründung:

Bei Neufassung des § 92 Seemannsgesetz sollte die Verantwortung des Kapitäns und der sonstigen Vorgesetzten nach § 92 Abs. 1 der alten Fassung des Seemannsgesetzes erhalten bleiben. Bei der besonderen Situation des Arbeitsschutzes auf Seeschiffen ist eine ausreichende Beurteilung der Tätigkeiten während der kurzen Hafentiegezeit kaum möglich. Die Verantwortung des Kapitäns und der sonstigen Vorgesetzten sollte daher im Seemannsgesetz ausdrücklich erwähnt bleiben.

AS 52. Zu § 21 Abs. 1 Nr. 5 (§ 103 SeemG)

§ 21 Abs. 1 Nr. 7 nach Buchst. b (§ 121 Abs. 2 Nr. 4 SeemG)

§ 21 Abs. 1 Nr. 8 nach Buchst. b (§ 126 Nr. 8 SeemG)

§ 21 Abs. 1 Nr. 11 Buchst. b (§ 143 Abs. 1 Nr. 14 SeemG)

§ 25 Abs. 1 nach Nr. 22

In § 21 Abs. 1 Nr. 11 ist Buchstabe b wie folgt zu fassen:

"b) Nummer 14 wird gestrichen."

Folgeänderungen:

In § 21 Abs. 1 ist Nummer 5 wie folgt zu fassen:

"5. § 103 Satz 2 Seemannsgesetz erhält folgende Fassung:

'Für diese gelten das Arbeitszeitgesetz; für Jugendliche gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.'"

(noch Ziff. 52)

In § 21 Abs. 1 Nr. 7 ist nach Buchstabe b folgender Buchstabe b1 einzufügen:

"b1) In Abs. 2 Nr. 4 werden die Worte 'Nr. 8, 10 oder 14' ersetzt durch die Worte 'Nr. 8 oder 10'."

In § 21 Abs. 1 Nr. 8 ist nach Buchstabe b folgender Buchstabe b1 einzufügen:

"b1) In Nummer 8 wird das Zitat ', 11 oder 14' ersetzt durch das Zitat 'oder 11'."

In § 25 Abs. 1 ist nach Nummer 22 folgende Nummer 23 anzufügen:

"23. die Verordnung Über die Anwendung der Arbeitszeitordnung auf die in § 7 Abs. 1 Seemannsgesetz genannten Personen vom 2. Juli 1975 (BGBl. I S. 1902)."

Begründung:

Eine Ermächtigungsnorm zur Einführung von Arbeitszeitvorschriften für sonstige im Rahmen des Schiffsbetriebs an Bord tätige Personen (§ 7 Abs. 1 Seemannsgesetz) bedarf es nicht mehr, da das Arbeitszeitgesetz für alle Arbeitnehmer und mithin auch für den genannten Personenkreis gilt, denn das Seemannsgesetz enthält im übrigen keine Arbeitszeitvorschriften für diesen Personenkreis.

53. Zu § 21 Abs. 1 Nr. 9 (§ 140 SeemG)

In § 21 Abs. 1 Nr. 9 wird der bisherige Text des § 140 Absatz 1.

Es ist folgender neuer Absatz 2 anzufügen:

"(2) Für Besatzungsmitglieder der Kutter- und Küstenfischerei können durch Arbeitsvertrag abweichende Regelungen vereinbart werden."

Begründung:

Die Bestimmungen des Seemannsgesetzes sind für Fischereifahrzeuge teilweise ungeeignet. Aus diesem Grunde hat § 140 SeemG generell Ausnahmemöglichkeiten auf Grund von Tarifverträgen zugelassen, die auf dem Wege der Verweisung auf § 89 a Abs. 2 -neu- SeemG arbeitsvertraglich auch für nicht tarifgebundene Parteien vereinbart werden können. Solche Sonderregelungen sind in der Kutter- und Küstenfischerei nicht möglich, weil es hier keine Tarifverträge gibt und weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch nicht in tarifvertragsfähigen Organisationen zusammengefaßt sind. Die Regelungen des Seemannsgesetzes, von denen § 140 SeemG Ausnahmen zuläßt, sind für die Kutter- und Küstenfischerei noch weniger als für die Große Hochseefischerei geeignet und sinnvoll. Eine Freistellung muß daher auch ohne das Bestehen eines Tarifvertrages möglich sein.

AS 54. Zu § 21 Abs. 3 Nr. 4 Buchst. a und b
(§ 147 Abs. 2 bis 4 GewO)

In § 21 Abs. 3 Nr. 4 sind die Buchstaben a und b durch folgende Buchstaben a bis c zu ersetzen:

- "a) Absatz 2 wird gestrichen,
- b) Absatz 3 wird Absatz 2; im neuen Absatz 2 wird Nummer 1 gestrichen; die Nummern 2 und 3 werden Nummern 1 und 2,
- c) der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und wie folgt gefaßt:

'(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Deutsche Mark, in Fällen des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Deutsche Mark geahndet werden.'"

Begründung:

Die Nummern 2 und 3 des bisherigen Absatzes 3 beinhalten Verstöße gegen die §§ 139 b und 139 g der Gewerbeordnung. Sie müssen daher weiter bestehen.

AS 55. Zu § 22

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte klargestellt werden, daß die bisher nach § 105 der Gewerbeordnung ergangenen und nach § 22 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes weitergeltenden Rechtsverordnungen die Anwendung der §§ 7 und 8 des Arbeitszeitgesetzes nicht ausschließen.

Wi

56. Zu § 23 nach Satz 1

In § 23 ist nach Satz 1 folgender Satz einzufügen:

"Tarifverträgen nach Satz 1 stehen auf Tarifverträgen beruhende betriebliche Regelungen gleich."

Begründung:

Betriebliche Regelungen, die auf einem bestehenden Tarifvertrag beruhen, sollten nach Inkrafttreten des Gesetzes fortbestehen.