

24.08.84

AS - Fz - In - R - Wi**Gesetzentwurf**

der Bundesregierung

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)**A. Zielsetzung**

Die im Jahr 1938 erlassene Arbeitszeitordnung, die noch aus dem Jahr 1891 stammenden Vorschriften über das Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und die ebenfalls im Jahr 1938 erlassenen Vorschriften über den besonderen Frauenarbeitsschutz sind überholungsbedürftig. Sie und weitere in mehreren Gesetzen und Verordnungen verstreuten Vorschriften zur Arbeitszeit, zur Sonntagsarbeit und zum Frauenarbeitsschutz sollen in einem Gesetz zusammengefaßt und für alle Arbeitnehmer ausgerichtet am Gesundheitsschutz den heutigen veränderten Verhältnissen angepaßt werden.

B. Lösung

Der öffentlich-rechtliche Arbeitszeitschutz wird auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt. Ihre Gesundheit wird durch Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeit und von Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie durch eine grundsätzliche Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen geschützt. Im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitszeitschutzes

werden den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher übertragen.

Die Vorschriften über die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen werden der seit 1891 erfolgten technischen Entwicklung angepaßt und dem verfassungsrechtlichen Gebot der Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen entsprechend auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt.

Der Frauenarbeitsschutz wird dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern gemäß neu geregelt. Er wird aufrechterhalten, soweit er zur Abwehr geschlechtsspezifischer Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und möglicher Schädigungen des werdenden Lebens erforderlich ist. Damit wird zugleich der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen Rechnung getragen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Bund, Länder und Gemeinden werden durch die Ausführung des Gesetzes mit zusätzlichen Kosten nicht belastet. Der Gesetzesentwurf wirkt sich auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, nicht nennenswert aus. Zwar kann der Entwurf in wenigen Fällen (Sonntagsarbeit) geringe zusätzliche Kosten für die Wirtschaft oder die Verwaltung mit sich bringen, dem stehen jedoch Kostenentlastungen z.B. durch Erhöhung der betrieblichen Flexibilität gegenüber. Im Einzelnen lassen sich die Auswirkungen nicht quantifizieren.

24.08.84

AS - Fz - In - R - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
14 (32) - 805 01 - Ar 108/84

Bonn, den 24. August 1984

An den
Herrn Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes
den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozial-
ordnung.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers


(Genscher)

Fristablauf: 05.10.84

I

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

INHALTSÜBERSICHT

ERSTER ABSCHNITT

Werk tägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

- § 1 Arbeitszeit
- § 2 Ruhepausen
- § 3 Ruhezeit
- § 4 Abweichende Regelungen
- § 5 Gefährliche Arbeiten
- § 6 Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Vor- und Abschlußarbeiten

ZWEITER ABSCHNITT

Sonn- und Feiertagsruhe

- § 7 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 8 Abweichende Regelungen
- § 9 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

DRITTER ABSCHNITT

Frauenarbeitsschutz

- § 10 Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen
- § 11 Beschäftigungsverbote und -beschränkungen
- § 12 Ermächtigung, Bewilligung, Anordnung

VIERTER ABSCHNITT

Ausnahmen in besonderen Fällen

- § 13 Außergewöhnliche Fälle
- § 14 Bewilligung, Ermächtigung

FÜNFTER ABSCHNITT

Durchführung des Gesetzes

- § 15 Aushang
- § 16 Aufsichtsbehörde

SECHSTER ABSCHNITT

Straf- und Bußgeldvorschriften

- § 17 Straf- und Bußgeldvorschriften

SIEBENTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

- § 18 Nichtanwendung des Gesetzes
- § 19 Beschäftigung im öffentlichen Dienst
- § 20 Beschäftigung in der Luftfahrt
- § 21 Änderung von Gesetzen
- § 22 Fortgeltung von Rechtsverordnungen
- § 23 Übergangsvorschrift für Tarifverträge
- § 24 Berlin-Klausel
- § 25 Inkrafttreten, Ablösung und Übergangsrecht

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Abschnitt

Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 1

Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten; sie kann bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 3 Kalendermonaten oder innerhalb von 12 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich, bei Vor- und Abschlußarbeiten 9 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 2

Ruhepausen

Die Arbeit ist durch Ruhepausen von mindestens

1. 20 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 1/2 bis zu 6 Stunden,
2. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden,
3. 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden zu unterbrechen.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

§ 3

Ruhezeit

Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

§ 4

Abweichende Regelungen.

(1) In einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies zuläßt oder Arbeitszeitfragen im Tarifvertrag nicht geregelt werden, kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 1.

- a) die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,

- b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
 - c) auch unabhängig von der Festlegung eines Ausgleichszeitraums die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden werktäglich an höchstens 60 Tagen im Jahr zu verlängern,
2. abweichend von § 2 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und im Personennahverkehr auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
 3. abweichend von § 3 die Mindestdauer der Ruhezeit um bis zu eine Stunde, im Personennahverkehr sowie in Theaterbetrieben und Orchestern um bis zu 2 Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines im Tarifvertrag festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,
 4. abweichend von § 3 Dauer und Lage der Ruhezeiten bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen anzupassen,
 5. die Regelungen der §§ 1 und 3 in der Landwirtschaft der Bestellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
 6. die Regelungen der §§ 1 bis 3 in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,
 7. die Regelungen der §§ 1 bis 3 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge anwenden, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

(2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung

zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Eine nach Absatz 1 getroffene abweichende tarifvertragliche Regelung hat zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber überwiegend öffentliche Mittel erhalten.

(3) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(4) In einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 widerruflich durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(5) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

§ 5

Gefährliche Arbeiten

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Beschäftigungsbereiche oder für bestimmte Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer verbunden sind, die Arbeitszeit über § 1 hinaus beschränken, die Ruhepausen und Ruhezeiten über §§ 2 und 3 hinaus ausdehnen und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 4 beschränken, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen.

§ 6

Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Vor- und Abschlußarbeiten

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(2) Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage gehören die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(3) Vor- und Abschlußarbeiten sind Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebs nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen, sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebs arbeitstechnisch abhängt; das Zuendebedienen der Kundschaft gilt bis zu einer halben Stunde je Tag als Abschlußarbeit.

Zweiter Abschnitt

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 7

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen, sofern dies erforderlich ist, beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung,

5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. in Museen,
8. beim Sport sowie in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen,
9. beim Rundfunk, bei der Tagespresse, bei Sportzeitungen, bei der Herstellung von Klischees und Matern, bei Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
10. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
11. im Verkehrswesen,
12. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Wasserentsorgungsbetrieben,
13. in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
14. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung,
15. im Bewachungsgewerbe, bei der Bewachung von Betriebsanlagen und bei der Feuerwehr,
16. an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur,
17. bei der Kontrolle, Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, sowie bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktäglichen Betriebs,
18. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen,
19. bei Arbeiten, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern.

(3) Zwei Sonntage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben; mindestens ein Sonntag im Monat muß beschäftigungsfrei bleiben. Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten §§ 1 bis 6

entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in §§ 1 und 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(4) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag oder an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie an mindestens einem Werktag innerhalb des den Beschäftigungstag einschließenden Kalendermonats oder innerhalb der diesen Tag einschließenden 4 Wochen beschäftigungsfrei bleiben. Für eine Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag von mehr als 2 und bis zu 5 Stunden muß die beschäftigungsfreie Zeit mindestens einen halben Werktag umfassen. Für eine Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag von 2 oder weniger als 2 Stunden muß die beschäftigungsfreie Zeit mindestens 2 Stunden betragen.

§ 8

Abweichende Regelungen

In einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies zuläßt oder Arbeitszeitfragen im Tarifvertrag nicht geregelt werden, kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 7 Abs. 3 Satz 1 Arbeitnehmer an mehreren Sonn- und Feiertagen hintereinander zu beschäftigen, jedoch müssen mindestens 13 Sonntage, in den Einrichtungen des § 7 Abs. 2 Nr. 2 und im Personennahverkehr mindestens 10 Sonntage, in Theaterbetrieben und Orchestern mindestens 8 Sonntage, in Filmtheatern mindestens 6 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben,
 2. abweichend von § 7 Abs. 4 Arbeitnehmer innerhalb eines im Tarifvertrag festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
 3. abweichend von § 7 Abs. 3 und 4 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben.
- § 4 Abs. 2 bis 5 findet Anwendung.

§ 9

Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

- (1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung

des Bundesrates zur Vermeidung erheblicher Schäden unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 7 Abs. 2 und die dort zugelassenen Arbeiten näher bestimmen,
2. über die Ausnahmen nach § 7 Abs. 2 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von § 7 Abs. 1
 - a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,
 - b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub
 - aa) ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,
 - bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge hätte oder die Zahl der an Sonn- und Feiertagen beschäftigten Arbeitnehmer nicht oder nur unerheblich mindern würde,
 - cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,
 - c) aus Gründen des Gemeinwohlszulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(2) Soweit die Bundesregierung von der Ermächtigung des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a keinen Gebrauch gemacht hat, können die Landesregierungen durch Rechtsverordnung entsprechende Bestimmungen erlassen.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall

1. feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 2 zulässig ist,
2. abweichend von § 7 Abs. 1 bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen
 - a) im Handelsgewerbe an bis zu 10 Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,

- b) an einzelnen Sonn- und Feiertagen im Jahr bei einem nicht vorhersehbaren Bedürfnis zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens,
und die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit festsetzen.

Dritter Abschnitt
Frauenarbeitsschutz

§ 10

Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

- (1) Arbeiterinnen dürfen in der Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr für einen zusammenhängenden Zeitraum von 7 aufeinanderfolgenden Stunden nicht beschäftigt werden. § 3 bleibt unberührt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 dürfen Arbeiterinnen in der Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr in den Fällen des § 7 Abs. 2 Nr. 1 bis 14 beschäftigt werden. Ferner dürfen Arbeiterinnen abweichend von Absatz 1 Satz 1 in Bäckereien und Konditoreien im Rahmen des § 5 und der §§ 8 bis 10 des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien beschäftigt werden.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall abweichend von Absatz 1 die Beschäftigung von Arbeiterinnen während der Nachtzeit auch in anderen als den in Absatz 2 genannten Bereichen zulassen, wenn dies aus betriebstechnischen Gründen oder beim Nachweis eines anderen wichtigen Grundes erforderlich ist. Sie kann ferner in mehrschichtigen Betrieben zulassen, daß die Spätschicht regelmäßig um 24 Uhr endet, wenn die Frühschicht entsprechend später beginnt.

§ 11

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

- (1) Arbeitnehmerinnen dürfen nicht beschäftigt werden
1. im Bergbau unter Tage,
 2. in Kokereien mit Arbeiten im Ofenbereich,
 3. in Hochofen- und Stahlwerken sowie in Metallhütten mit Schmelzen, Gießen und anderen körperlich ähnlich belastenden Arbeiten.

(2) Im Bauhauptgewerbe dürfen Arbeitnehmerinnen nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 6 Monate vor Beginn der ersten Beschäftigung von einem Arzt arbeitsmedizinisch untersucht worden sind und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorlegen, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen. Für eine Frau, bei der nach der arbeitsmedizinischen Untersuchung gegen eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe keine gesundheitlichen Bedenken bestehen, ist eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe nur mit ihrer Zustimmung zumutbar (§ 103 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitsförderungsgesetz).

- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerin
1. im Gesundheitsdienst oder Wohlfahrtswesen tätig ist,
 2. während ihrer Studien eine Zeit praktischer Berufsausbildung durchführen will,
 3. gelegentlich in den in den Absätzen 1 und 2 genannten Bereichen in Ausübung eines anderen Berufes tätig ist, der keine schwere körperliche Arbeit erfordert.

§ 12

Ermächtigung, Bewilligung, Anordnung

(1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und des werdenden Lebens über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen in § 11 hinaus die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen in bestimmten Beschäftigungsbereichen oder mit bestimmten Arbeiten verbieten oder beschränken, wenn sie in diesen Beschäftigungsbereichen oder bei diesen Arbeiten in besonderem Maße Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt sind oder eine Schädigung des werdenden Lebens zu befürchten ist.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall

1. Ausnahmen von den Beschäftigungsverboten und -beschränkungen in § 11 oder in einer auf Grund des Absatzes 1 erlassenen Rechtsverordnung bewilligen, wenn eine Schädigung der Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des werdenden Lebens durch die Arbeiten nicht zu befürchten ist und die Arbeitnehmerin in den in

§ 11 Abs. 1 Nr. 2 und 3 sowie Absatz 2 genannten Bereichen nur für eine bestimmte Zeit vorübergehend tätig ist;

2. die Beschäftigung einer Arbeitnehmerin mit bestimmten Arbeiten über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen in § 11 und in einer auf Grund des Absatzes 1 erlassenen Rechtsverordnung nach Absatz 1 hinaus verbieten oder beschränken, wenn die Arbeitnehmerin bei diesen Arbeiten in besonderem Maße Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt ist oder eine Schädigung des werdenden Lebens zu befürchten ist.

Vierter Abschnitt

Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 13

Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 1 bis 3 und 7 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.

(2) Von den §§ 1 bis 3 und 7 Abs. 3 und 4 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern an einzelnen Tagen mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde,
2. bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder Tieren an einzelnen Tagen, wenn eine Vertretung durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist und wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

§ 14

Bewilligung, Ermächtigung

(1) Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann

1. eine von §§ 1 und 7 Abs. 3 Satz 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit bewilligen
 - a) für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - b) für Montagestellen,
2. eine von §§ 1 und 7 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen,
3. eine von §§ 1, 3 und 7 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 2 abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen im Öffentlichen Dienst entsprechend bewilligen,
4. eine von §§ 3 und 7 Abs. 3 Satz 2 abweichende Ruhezeit zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen bewilligen.

(2) Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus widerruflich weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden. Satz 1 findet keine Anwendung auf das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen im Bergbau unter Tage (§ 11 Abs. 1 Nr. 1).

(3) Der Bundesminister der Verteidigung kann in seinem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung aus zwingenden Gründen der Verteidigung Arbeitnehmer verpflichten, über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträgen festgelegten Arbeitszeitgrenzen und -beschränkungen hinaus Arbeit zu leisten.

Fünfter Abschnitt
Durchführung des Gesetzes

§ 15

Aushang

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 4 Abs. 1 und 2 und § 8 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

§ 16

Aufsichtsbehörde

(1) Die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

(3) Für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden die Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörde vom zuständigen Bundesminister oder den von ihm bestimmten Stellen wahrgenommen; das gleiche gilt für die Befugnisse nach § 14 Abs. 1 und 2.

(4) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die für die Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Er hat ferner der Aufsichtsbehörde auf Verlangen Arbeitszeitznachweise und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 4 Abs. 1 und 2 und § 8 vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

(5) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie

nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden.

Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(6) Der zur Auskunft Verpflichtete kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

Sechster Abschnitt

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 17

Straf- und Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 1 Arbeitnehmer über die Grenzen der werktäglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. entgegen § 2 keine Ruhepausen oder Ruhepausen nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer gewährt,
3. entgegen § 3 die Mindestruhezeit nicht gewährt,
4. entgegen § 7 Abs. 1 oder Abs. 3 Satz 2 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 7 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 oder Abs. 4 Satz 1 den Arbeitnehmer nicht freistellt,
5. entgegen § 10 Abs. 1 Satz 1 eine Arbeiterin während der Nachtzeit beschäftigt,
6. entgegen § 11 Abs. 1 eine Arbeitnehmerin beschäftigt,
7. entgegen § 11 Abs. 2 Satz 1 eine Arbeitnehmerin ohne ärztliche Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Untersuchung beschäftigt,
8. entgegen § 15 den vorgeschriebenen Aushang nicht auslegt oder aushängt,
9. einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 5, § 9 Abs. 1 oder 2,

- § 12 Abs. 1 oder § 14 Abs. 3 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.
10. entgegen § 16 Abs. 4 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, entgegen § 16 Abs. 4 Satz 2 Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder zur Einsicht einsendet oder entgegen § 16 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht duldet oder
11. einer Auflage oder vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 4 Abs. 4, § 9 Abs. 3, § 10 Abs. 3, § 12 Abs. 2 oder § 14 Abs. 1 oder 2 Satz 1 zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7 sowie 9 und 11 mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Deutsche Mark und in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 und 10 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark geahndet werden.

- (3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 7, 9 oder 11 bezeichneten Handlungen
1. begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft von Arbeitnehmern gefährdet oder
 2. beharrlich wiederholt
- wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bestraft.

Siebenter Abschnitt Schlußvorschriften

§ 18

Nichtanwendung des Gesetzes

- (1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf
1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes,

2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können und deshalb keine Überstundenzuschläge erhalten,
4. Familienangehörige,
5. den Familienhaushalt,
6. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

(2) Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt mit Ausnahme der §§ 11 und 12 anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

(3) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf Kauffahrteischiffen als Besatzungsmitglieder im Sinne des § 3 des Seemannsgesetzes gilt anstelle dieses Gesetzes das Seemannsgesetz.

(4) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Bäckereien und Konditoreien gilt mit Ausnahme der §§ 10 und 12 anstelle dieses Gesetzes das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien.

§ 19

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

(1) Im öffentlichen Dienst können, soweit keine tarifvertragliche Regelung besteht, durch die zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen werden; insoweit finden die §§ 1 bis 10 keine Anwendung.

(2) Für den öffentlichen Dienst kann die Aufsichtsbehörde bis zum Erlaß einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 5 oder § 9 Abs. 1 oder 2 vorläufig Ausnahmen bis zur Dauer eines Jahres zulassen, wenn dies im Hinblick auf die Aufgaben des öffentlichen Dienstes zwingend erforderlich ist.

§ 20

Beschäftigung in der Luftfahrt

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen, soweit die Vorschriften über Flug-, Flugdienst- und Ruhezeiten der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät in der jeweils geltenden Fassung nicht entgegenstehen. Sie können durch Tarifvertrag der Eigenart der Luftfahrt angepaßt werden.

§ 21

Änderung von Gesetzen

(1) Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. März 1983 (BGBl. I S. 215), wird wie folgt geändert:

1. Es wird folgender § 89a eingefügt:

"§ 89a

Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Bordvereinbarung kann zugelassen werden, daß der Kapitän abweichend von § 89 Abs. 1 Satz 1 und 2 auch in anderen Fällen eine Verlängerung der in den §§ 85 bis 87 bestimmten täglichen Arbeitszeit bis zu 2 Stunden anordnen und dabei von den Vorschriften der §§ 85 bis 87 über die Lage der Arbeitszeit und die Beschäftigungsbeschränkungen abweichen darf.

(2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Readers durch Betriebs- oder Bordvereinbarung oder, wenn eine Arbeitnehmervertretung nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Reeder und dem Besatzungsmitglied übernommen werden."

2. § 92 wird wie folgt gefaßt:

"§ 92

Beschäftigung weiblicher Besatzungsmitglieder

Die Arbeitsschutzbehörde kann in Einzelfällen die Beschäftigung einer Frau auf einem bestimmten Schiff oder mit bestimmten Arbeiten über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen in einer Rechtsverordnung nach § 143 Abs. 1 Nr. 8 hinaus verbieten oder beschränken, wenn sie bei diesen Arbeiten in besonderem Maße Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt ist oder eine Schädigung des werdenden Lebens zu befürchten ist."

3. § 93 wird gestrichen.

4. In § 101 Abs. 1 Nr. 1 wird der Klammerzusatz " (§§ 88 und 89) " durch den Klammerzusatz " (§§ 88, 89 und 89a) " ersetzt.

5. In § 103 werden die Worte "der Arbeitszeitordnung" durch die Worte "des Arbeitszeitgesetzes" ersetzt.

6. § 104 wird wie folgt gefaßt:

"§ 104

Sondervorschriften für Schiffsoffiziere und
sonstige Angestellte

(1) Auf Erste Offiziere des Decksdienstes und Erste Offiziere des Maschinendienstes finden die Vorschriften der §§ 85 bis 87, 89 bis 91 und § 101 Abs. 1 Nr. 1 keine Anwendung.

(2) Für die übrigen Schiffsoffiziere (§ 4) und die sonstigen Angestellten (§ 5) können in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Bordvereinbarung abweichende Regelungen von den Vorschriften der §§ 85 bis 87, 89 bis 91, § 91 Abs. 2 und § 101 Abs. 1 Nr. 1 vereinbart werden. § 89a Abs. 2 findet Anwendung."

7. § 121 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Nr. 2 wird die Verweisung "93," gestrichen,
- b) Absatz 2 Nr. 3 wird wie folgt gefaßt:
"3. der Vorschrift des § 94 Abs. 2 Satz 1 über die Beschäftigung jugendlicher Besatzungsmitglieder,"
- c) in Absatz 2 Nr. 5 werden die Worte "des § 92 Abs. 2 oder des § 94" durch die Worte "der §§ 92 oder 94" ersetzt.

8. § 126 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 2 wird die Verweisung auf "93," gestrichen,
- b) Nummer 3 wird wie folgt gefaßt:
"3. der Vorschrift des § 94 Abs. 2 Satz 1 über die Beschäftigung jugendlicher Besatzungsmitglieder,"
- c) Nummer 9 wird wie folgt gefaßt:
" 9. einer auf Grund der §§ 92 oder 94 Abs. 3 Satz 2 ergangenen vollziehbaren Anordnung der Arbeitsschutzbehörde,".

9. § 140 wird wie folgt gefaßt:

"§ 140

Ausnahme für Fischereifahrzeuge

Für die Besatzungsmitglieder der Fischereifahrzeuge können in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Bordvereinbarung abweichende Regelungen vereinbart werden

- 1. von den Vorschriften des Dritten Abschnitts,
- 2. von den Vorschriften der §§ 85, 87, 90, 91 und 96 bis 100 hinsichtlich der Arbeitszeit während des Fangs und seiner Verarbeitung an Bord sowie der Vergütung und des Ausgleichs für Sonntags-, Feiertags- und sonstige Mehrarbeit, sowie von der Vorschrift des § 86, soweit es sich nicht um Anlandungen an Seefischmärkten handelt.

§ 89a Abs. 2 findet Anwendung."

10. In § 141 werden in der Überschrift hinter dem Wort "für" das Wort "Fahrgastschiffe," und in dem Vorschriftentext hinter dem Wort "von" das Wort "Fahrgastschiffen," eingefügt.

11. § 143 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 8 wird wie folgt gefaßt:

"8. die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen, wenn die Frauen auf einem bestimmten Schiff oder bei bestimmten Arbeiten in besonderem Maße Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt sind oder eine Schädigung des werdenden Lebens zu befürchten ist,"

b) in Nummer 14 werden die Worte "der Arbeitszeitordnung" durch die Worte "des Arbeitszeitgesetzes" ersetzt.

12. In § 149 wird die Verweisung ",92 Abs. 2" gestrichen.

(2) Das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-8, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juli 1976 (BGBl. I S. 1801), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 werden

a) in Absatz 1 die Worte "eine Tarifordnung" durch die Worte "Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags durch Betriebsvereinbarung" ersetzt,

b) in Absatz 2 Satz 1 die Worte "eine Tarifordnung" durch "Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung" ersetzt.

2. § 11 wird gestrichen.

3. § 13 wird wie folgt gefaßt:

"§ 13

Verhältnis zum Arbeitszeitgesetz,
zum Jugendarbeitsschutzgesetz und
zum Fahrpersonalgesetz

(1) Das Arbeitszeitgesetz ist mit Ausnahme der §§ 10 bis 12 auf Arbeiter in den in § 1 genannten Betrieben nicht anzuwenden.

(2) Für die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren in den in § 1 genannten Betrieben gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.

(3) Für Fahrer und Beifahrer in den in § 1 genannten Betrieben gilt neben diesem Gesetz, soweit es keine Regelung enthält, das Fahrpersonalgesetz."

(3) Die Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1978 (PGBI. I S. 97), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 29. März 1983 (BGBl. I S. 377), wird wie folgt geändert:

1. In § 41b werden die Worte "den in § 105 b Abs. 1 getroffenen Bestimmungen" durch die Worte "§ 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz" ersetzt.
2. Die §§ 105a bis 105j werden gestrichen.
3. In § 139b wird
 - a) in Absatz 1 die Verweisung auf "105a, 105b Abs. 1, der §§ 105c bis 105h," gestrichen,
 - b) in Absatz 4 die Verweisung auf "105a bis 105h," gestrichen.
4. § 147 wird wie folgt geändert:
 - a) die Absätze 2 und 3 werden gestrichen,
 - b) der bisherige Absatz 4 wird Absatz 2 und wird wie folgt gefaßt:

"(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Deutsche Mark geahndet werden."
5. In § 148 Nr. 2 werden die Worte ", § 147 Abs. 1 oder 2" durch die Worte "oder § 147 Abs. 1" ersetzt.

(4) Das Mutterschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315), zuletzt geändert durch Artikel 18 des Gesetzes vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532), wird wie folgt geändert:

1. In § 8 Abs. 3 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 3 angefügt:

"3. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen bis 23 Uhr."

2. In § 9 Abs. 1 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

"das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird."

(5) § 17 Abs. 6 Satz 2 des Gesetzes über den Ladenschluß in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-20, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Juli 1976 (BGBl. I S. 1773), wird gestrichen.

(6) § 21 Abs. 3 des Gaststättengesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7130-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Juli 1976 (BGBl. I S. 1773) wird wie folgt gefaßt:

"(3) Die Vorschriften des § 12 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes und des § 26 des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleiben unberührt."

§ 22

Fortgeltung von Rechtsverordnungen

(1) Als auf Grund des § 9 Abs. 1 erlassen gelten fort:

1. die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Juli 1968 (BGBl. I S. 885);
2. die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-5, veröffentlichten bereinigten Fassung, ihr § 11 Abs. 3 jedoch mit der Maßgabe, daß die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen beim Betrieb einer zellstoffintegrierten Papiermaschine (Verbundmaschine) in dem gleichen Umfang zuge-

lassen ist wie die Beschäftigung von Arbeitnehmern beim Betrieb einer Entwässerungsmaschine in der Zellstoffindustrie, wenn das auf der Verbundmaschine hergestellte Papier zu mehr als 75 vom Hundert aus Zellstoffeintrag aus eigenerzeugtem Zellstoff besteht und das insoweit die §§ 4 bis 9 der Verordnung entsprechend gelten.

(2) Die Maßnahme im Absatz 1 Nr. 2 kann von der Bundesregierung auf Grund des § 9 Abs. 1 und dieses Absatzes durch Rechtsverordnung abgelöst und, soweit die technische und soziale Entwicklung dies erfordert, inhaltlich geändert werden.

§ 23

Übergangsvorschriften für Tarifverträge

Enthält ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 4 Abs. 1 oder § 8 Satz 1, die den in den genannten Vorschriften festgelegten Höchst-rahmen überschreiten, so bleiben diese tarifvertraglichen Regelungen unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für tarifvertragliche Regelungen, in denen abweichend von § 7 Abs. 4 für die Beschäftigung an Feiertagen anstelle der Freistellung ein Zuschlag gewährt wird.

§ 24

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 25

Inkrafttreten, Ablösung und Übergangsrecht

(1) Dieses Gesetz tritt am in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft:

1. die Arbeitszeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 10. März 1975 (BGBl. I S. 685);

2. die Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 24 der Verordnung vom 18. April 1975 (BGBl. I S. 967);
3. die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 241 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469);
4. die Verordnung über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochofenwerken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-3, veröffentlichten bereinigten Fassung;
5. die Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-4, veröffentlichten bereinigten Fassung;
6. die Verordnung über die Arbeitszeit in Metallhütten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-5, veröffentlichten bereinigten Fassung;
7. die Verordnung über die Arbeitszeit in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der Großisenindustrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-6, veröffentlichten bereinigten Fassung;
8. die Verordnung über die Arbeitszeit in der Zementindustrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-7, veröffentlichten bereinigten Fassung;
9. die Anordnung über Ruhezeiten für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-11, veröffentlichten bereinigten Fassung;
10. die Anordnung über Freizeit für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-12, veröffentlichten bereinigten Fassung;
11. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2, veröffentlichten bereinigten Fassung;

12. die niedersächsische Verordnung zur Durchführung des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2a, veröffentlichten bereinigten Fassung;
13. Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes über die Mindestanforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer vom 23. Juli 1973 (BGBl. I S. 905);
14. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über die Unterkunft bei Bauten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Verordnung vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729);
15. die Verordnung über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-1, veröffentlichten bereinigten Fassung;
16. die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von den Bestimmungen über die Sonntagsruhe gemäß § 105e Abs. 1 der Gewerbeordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-2, veröffentlichten bereinigten Fassung;
17. die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-3, veröffentlichten bereinigten Fassung;
18. das Berliner Gesetz zur Ergänzung der Arbeitszeitordnung vom 13. September 1950 (VOBl. S. 391);
19. die Verordnung über die Verpflichtung der Arbeitgeber zu Mitteilungen an die für die Gewerbeaufsicht zuständigen Landesbehörden vom 16. August 1968 (BGBl. I . 981);
20. die Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. Dezember 1971 (BGBl. I S. 1957) mit Ausnahme des § 11,
21. das Sicherheitskinefilmgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 248 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469);
22. die Sicherheitskinefilmverordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-3-1, veröffentlichten bereinigten Fassung.

(2) Mit Wirkung vom 29. Januar 1980 treten außer Kraft:

1. die Freizeitanordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9, veröffentlichten bereinigten Fassung;

2. das bremische Gesetz über den Hausarbeitstag in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-a, veröffentlichten bereinigten Fassung;
3. die bremischen Durchführungsbestimmungen zum Gesetz über den Hausarbeitstag in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-a1, veröffentlichten bereinigten Fassung;
4. das hamburgische Gesetz über den Hausarbeitstag in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-b, veröffentlichten bereinigten Fassung;
5. die hamburgische Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über den Hausarbeitstag vom 21. März 1950 (Hamburgisches GVBl.S. 110);
6. das niedersächsische Gesetz betreffend hauswirtschaftliche Freizeit für Frauen in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-c. veröffentlichten bereinigten Fassung;
7. das nordrhein-westfälische Gesetz über Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-d, veröffentlichten bereinigten Fassung.

(3) Arbeitnehmer, die nach dem 29. Januar 1980 einen oder mehrere Hausarbeitstage erhalten haben, brauchen das dafür gezahlte Entgelt nicht zurückzuerstatten, sie brauchen sich diesen Tag oder diese Tage auch nicht auf andere Freistellungen anrechnen zu lassen. Arbeitnehmer, die die für sie geltenden Voraussetzungen für den Anspruch auf den Hausarbeitstag erfüllen und die bis zum 29. Januar 1980 Klage auf Gewährung eines Hausarbeitstages erhoben haben, über die noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist, haben für die ihnen seit Klageerhebung nicht gewährten Hausarbeitstage Anspruch auf eine entsprechende Zahl bezahlter freier Tage. Können diese freien Tage nicht gewährt werden, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Abgeltung in Höhe des Entgelts, das ihnen für die Hausarbeitstage gezahlt worden wäre.

A. Grundgedanken und Inhalt des Entwurfs

I. Arbeitszeit

Der Gesetzentwurf soll den öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz für Arbeitnehmer neu regeln. Wie bisher soll die Gesundheit der Arbeitnehmer durch Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie durch eine Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen geschützt werden. Die im Jahr 1938 erlassene, inzwischen überholte Arbeitszeitordnung (AZO) soll vollständig ersetzt werden. Zugleich soll das gesamte gesetzliche Arbeitszeitrecht von NS-Terminologie befreit und von Aushangs-, Aufzeichnungs- und Antragspflichten entbürokratisiert werden.

Wie beim geltenden, öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz begründen auch die neuen Vorschriften des Gesetzentwurfs keine privatrechtliche Verpflichtung für die Arbeitnehmer, während der zulässigen gesetzlichen Höchstarbeitszeiten Arbeit zu leisten. Der zeitliche Umfang der Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung wird besonders durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag vereinbart.

Ein wesentliches Ziel des Gesetzentwurfs ist es, den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitszeitschutzes mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher zu übertragen. Die Tarifvertragsparteien kennen die in den Betrieben zu leistende Arbeit und die für Arbeitnehmer entstehenden zeitlichen Belastungen (größere Sachnähe der Tarifvertragsparteien und Betriebspartner). Sie können daher viel stärker differenzieren, ihre Regelungen den Erfordernissen des einzelnen Beschäftigungsbereichs anpassen und regionalen Besonderheiten Rechnung tragen. Ihr verantwortungs-

bewußtes Handeln und ihre in der Regel entgegengesetzten Interessen bieten zugleich die Gewähr für ausgewogene und sachgerechte Lösungen. Sachlich unbegründete Forderungen rufen den Widerspruch der Gegenseite hervor. So bleibt die Frage der Sachgemäßheit ständig in der Diskussion. Außerdem achten sie selbst auf die Einhaltung ihrer Vereinbarungen. Der für die Arbeitnehmer notwendige Gesundheitsschutz soll durch bestimmte, im Gesetz festgelegte, gesundheitlich vertretbare Grenzen, die auch die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner nicht überschreiten dürfen, sichergestellt werden.

Der Arbeitszeitschutz besteht seit seiner Einführung im Jahr 1918/1919 und seiner weiteren gesetzlichen Ausgestaltung im Jahr 1923 im Kern aus der gesetzlichen werktäglichen Regelarbeitszeit, der höchstzulässigen Arbeitszeit, den Mindestruhepausen und der Mindestruhezeit. Die Ausfüllung des Rahmens für die werktägliche Arbeitszeit sowie die Zuständigkeit für die Zulassung von Abweichungen von den Höchstarbeitszeiten, den Mindestruhepausen und den Mindestruhezeiten waren vom jeweiligen Arbeitsrechtssystem abhängig.

In der Weimarer Demokratie füllten die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner den Rahmen vorrangig vor staatlichen Stellen aus und vereinbarten die notwendigen Abweichungen. Im NS-Staat übernahmen diese Aufgabe nach Beseitigung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen sowie der Betriebsvertretungen überwiegend staatliche Stellen. Sie wurden vor allem zwischen dem damaligen Reichstreuhänder der Arbeit und dem staatlichen Gewerbeaufsichtsamt aufgeteilt. Der Arbeitgeber wurde dem Führerprinzip entsprechend zum Betriebsführer, der Arbeitnehmer zum Gefolgschaftsmitglied. Die im Jahr 1938 erlassene und noch heute geltende Arbeitszeitordnung erhielt eine diesem System entsprechende Fassung. Sie kommt unter anderem in Begriffen wie Gefolgschaftsmitglieder, Betriebsführer, Reichstreuhänder der Arbeit, Tarifordnung sowie in der Aufgabenteilung zwischen

dem Reichstreuhänder der Arbeit und dem staatlichen Gewerbeaufsichtsamt (vgl. insbesondere §§ 7 und 8 AZO) zum Ausdruck. Sie müssen endlich beseitigt werden.

II. Sonn- und Feiertagsruhe

Die Vorschriften der §§ 105a bis 105j der Gewerbeordnung (GewO) über das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen und die dazugehörigen Verordnungen ergänzen den Arbeitszeitschutz. Sie sichern den Arbeitnehmern im Grundsatz den Sonntag als Ruhetag und begrenzen dadurch auch mittelbar deren höchstzulässige Arbeitszeit in der Woche.

Die Vorschriften der §§ 105a bis 105j GewO sind bereits im Jahre 1891 in die Gewerbeordnung eingefügt worden. Die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbote der Sonntagsarbeit im Gewerbebetriebe ist 1895 erlassen worden. Weitere Vorschriften über die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen stammen aus den Jahren 1901 und 1934. Sie sind durch die Entwicklung, insbesondere durch neue Techniken überholt.

Ziel des Gesetzentwurfs ist, die Vorschriften über das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen im Einklang mit dem im Grundgesetz verankerten Grundsatz der Sonn- und Feiertagsruhe (Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 der Weimarer Verfassung) in das Recht des Arbeitszeitschutzes einzubeziehen und unter grundsätzlicher Aufrechterhaltung des geltenden Rechtszustandes zu modernisieren. Den Arbeitnehmern soll mindestens ein Ruhetag in der Woche und den an Sonn- und Feiertagen beschäftigten Arbeitnehmern eine Mindestzahl freier Sonntage im Jahr sichergestellt werden. Bei der Regelung der Dauer der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen und der Ersatzruhezeiten sollen den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern bestimmte Befugnisse und mehr Verantwortung übertragen werden.

III. Frauenarbeitsschutz

Die Vorschriften über den erhöhten Schutz für Frauen (§§ 16 bis 21 AZO) sind im Jahr 1938 in die Arbeitszeitordnung eingefügt worden. Auf Grund der Arbeitszeitordnung sind weitere Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen erlassen worden, so die Beschäftigungsverbote für Frauen auf Bauten und auf Fahrzeugen sowie die Hausarbeitstagsregelung von 1943.

Ziel des Gesetzentwurfs ist, den Frauenarbeitsschutz aufrechtzuerhalten, soweit er zur Abwehr geschlechtsspezifischer Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und möglicher Schädigungen des werdenden Lebens erforderlich ist. Vorschriften, die nicht zur Abwehr solcher Gefährdungen und Schädigungen erforderlich sind, sollen aus Gründen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen aufgehoben werden. Damit wird zugleich der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen Rechnung getragen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 14. Februar 1976 Nr. L 39/40).

IV. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Ziele des Gesetzentwurfs sollen durch folgende Regelungen erreicht werden:

- Der Arbeitszeitschutz gilt im Grundsatz für alle Arbeitnehmer und für alle Beschäftigungsbereiche.
- In den §§ 1 bis 3 werden am Gesundheitsschutz orientierte Grundnormen übersichtlich festgelegt: Grundsatz des 8-Stundentages (§ 1 erster Halbsatz), Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu 10 Stunden im Rahmen bestimmter Durchschnittsgrenzen

(§ 1 zweiter Halbsatz), Ruhepausen von bestimmter Dauer (§ 2), ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden (§ 3).

- Die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch die Betriebspartner können zur Anpassung der Grundnormen an die konkreten betrieblichen Erfordernisse Abweichungen innerhalb eines bestimmten, gesundheitlich vertretbaren Rahmens zulassen (§ 4), insbesondere:

Verlängerung der Arbeitszeit in eigener Verantwortung über 10 Stunden werktäglich hinaus bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft; Festlegung eines anderen Ausgleichszeitraums; Verkürzung der Mindestruhezeit von 11 auf 10 Stunden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert.

- Wenn ein Tarifvertrag dies zulässt oder Arbeitszeitfragen im Tarifvertrag nicht geregelt werden, können die Abweichungen auch in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden. Für nicht tarifgebundene Arbeitgeber (§ 4 Abs. 2) und für Bereiche, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden (§ 4 Abs. 4), sind bestimmte Möglichkeiten zur Übernahme tarifvertraglicher Regelungen bzw. für entsprechende aufsichtsbehördliche Bewilligungen vorgesehen. Aus betrieblichen Gründen kann unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer eine Regelung auch durch Rechtsverordnung im Rahmen der Grenzen des § 4 Abs. 1 getroffen werden (§ 4 Abs. 5).
- Für Beschäftigungsbereiche oder Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer verbunden sind, können die Grundnormen der §§ 1 bis 3 durch Rechtsverordnung eingeschränkt werden, soweit dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist (§ 5).
- Das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in Gewerbebetrieben wird nicht zuletzt wegen des verfassungsrechtlichen Gebots der Arbeitsruhe an Sonn-

und Feiertagen beibehalten und auf alle Beschäftigungsbereiche ausgedehnt (§ 7 Abs. 1). Ausnahmen vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot bleiben im bisherigen Umfang zulässig; sie werden der Entwicklung der letzten 90 Jahre in Abwägung mit dem verfassungsrechtlichen Gebot angepaßt (§ 7 Abs. 2).

- Mindestens ein Sonntag im Monat muß beschäftigungsfrei bleiben (§ 7 Abs. 3 Satz 1). An Sonn- und Feiertagen beschäftigte Arbeitnehmer sollen einen Ersatzruhetag in der Woche erhalten (§ 7 Abs. 4). Die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch die Betriebspartner können Abweichungen innerhalb eines bestimmten, im Gesetz festgelegten Rahmens zulassen (§ 8).
- Mißbräuchen bei der Anwendung der Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen kann durch Rechtsverordnung begegnet werden. Andererseits können durch Rechtsverordnung notwendige ergänzende Ausnahmen zugelassen werden. In bestimmten Fällen können auch die Aufsichtsbehörden klarstellende Entscheidungen treffen und notwendige Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen bewilligen (§ 9).
- Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen wird nicht zuletzt wegen des Internationalen Abkommens über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen während der Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr beibehalten. Die Ausnahmen werden der inzwischen eingetretenen Entwicklung und dem erweiterten Geltungsbereich des Gesetzentwurfs angepaßt (§ 10).
- Die Beschäftigungsverbote für Arbeitnehmerinnen in der Arbeitszeitordnung werden auf den Bergbau unter Tage und bestimmte Arbeiten in Kokereien, in Hochofen- und Stahlwerken sowie in Metallhütten beschränkt. Im Bauhauptgewerbe darf eine Arbeitnehmerin beschäftigt werden, wenn sie vor Beginn der Beschäftigung arbeitsmedizinisch untersucht worden ist und gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.

Vom Arbeitsamt kann ihr eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe nur mit ihrer Zustimmung zugewiesen werden (§ 11).

- Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen, die nicht zur Abwehr geschlechtsspezifischer Gefährdungen erforderlich sind, werden aufgehoben (vgl. § 25 Abs.1 und 2).
- Zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen sowie des werdenden Lebens kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung durch Rechtsverordnung die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen in bestimmten Beschäftigungsbereichen oder mit bestimmten Arbeiten verbieten oder beschränken. Die Aufsichtsbehörden der Länder können unter bestimmten Voraussetzungen Einzelausnahmen von Beschäftigungsverboten bewilligen, in bestimmten Einzelfällen aber auch weitere Beschäftigungsverbote anordnen (§ 12).

V. Kosten

Der Gesetzentwurf wirkt sich auf Einzelpreise und auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, nicht nennenswert aus.

Im ersten Abschnitt des Gesetzentwurfs werden die Arbeitszeitsvorschriften der Arbeitszeitordnung zu Grundnormen zusammengefaßt und ein Rahmen für Abweichungen durch die Tarifvertragsparteien festgesetzt. Die Eckdaten für die Dauer der höchstzulässigen Arbeitszeit, der Mindestruhepausen und der Mindestruhezeiten werden jedoch (gegenüber dem bisher geltenden Recht) nicht wesentlich geändert. Gewisse Entlastungen treten für die Betriebe durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen einheitlichen Ruhepausen für Frauen und Männer ein. Die Be- und Entlastungen lassen sich nicht beziffern. Sie werden sich jedoch insgesamt nicht nennenswert auswirken.

Im zweiten Abschnitt des Gesetzentwurfs bleiben die Beschäftigungsmöglichkeiten an Sonn- und Feiertagen im bisherigen Umfang

erhalten. In § 7 Abs. 3 wird zwar ein beschäftigungsfreier Sonntag im Monat und in § 7 Abs. 4 ein Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag allgemein eingeführt. Dies entspricht jedoch weitgehend der tarifvertraglichen und betrieblichen Praxis. Eventuelle hierdurch in Einzelfällen entstehende Kosten können durch abweichende Regelungen nach § 8 gemildert werden, so daß auch hier mit nennenswerten Auswirkungen insgesamt nicht zu rechnen ist.

Durch die Beschränkung bzw. Aufhebung von Beschäftigungsverboten und -beschränkungen für Frauen in §§ 10 und 11 sowie in § 25 Abs. 1 und 2 können sich für die Betriebe Entlastungen ergeben, insbesondere durch die Aufhebung der Hausarbeitstagsgesetze. Die Entlastungen können jedoch nicht quantifiziert werden.

Durch den Gesetzentwurf entstehen für den Bund, die Länder und die Gemeinden ebenfalls keine zusätzlichen Kosten, da für sie neue Aufgaben und Belastungen nicht vorgesehen sind. Gewisse Entlastungen werden auch hier insbesondere durch die Aufhebung der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen und durch die Aufhebung der Hausarbeitstagsregelungen eintreten.

B. Die einzelnen Vorschriften

Zu § 1 Arbeitszeit

Nach bisherigen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen reicht die gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer im Regelfall aus. § 1 beschränkt sich daher wie bisher auf die Regelung der werktäglichen Arbeitszeit. Bei eventueller Sonn- und Feiertagsarbeit findet § 1 gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 im Rahmen der dort bestimmten Grenzen auch an Sonn- und Feiertagen Anwendung. Sollten gesetzliche Beschränkungen der Wochenarbeitszeit zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer in bestimmten Fällen notwendig werden, können sie durch Rechtsverordnung auf Grund des § 5 getroffen werden. Solche Beschränkungen enthält bereits Anhang II Nr. 1.4.5, 2.3.4, 3.8, 5.3.4, 2.4, 7.11, 8.4.6 und 12.7 der Verordnung über gefährliche Arbeitsstoffe in der Fassung vom 11. Dezember 1982 (BGBI. I S. 144).

In § 1 erster Halbsatz wird der seit 1918 geltende Grundsatz des 8-Stunden-Tages aus § 3 AZO übernommen. In § 1 zweiter Halbsatz wird die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit aus Gründen des Gesundheitsschutzes und der Gleichbehandlung für weibliche und männliche Arbeitnehmer einheitlich auf 10 Stunden im Rahmen der Durchschnittsgrenzen von 8 bzw. 9 Stunden werktäglich festgesetzt. Der Ausgleichszeitraum von drei Kalendermonaten bzw. 12 Wochen ist gewählt worden, um den Betrieben ausreichenden Spielraum für flexible Arbeitszeiten im Regelfall zu lassen. In besonderen Fällen kann der Ausgleichszeitraum nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) durch die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner ausgedehnt oder anders festgelegt werden.

Die besonderen Arbeitszeitformen in kontinuierlichen Schichtbetrieben, sowie in Saisonbetrieben und auf Montagestellen können weiterhin nach § 14 Abs. 1 zugelassen werden. Die bisherige Möglichkeit der Überschreitung der 10-Stunden-Grenze

bei Vor- und Abschlußarbeiten in besonderen Fällen nach § 5 Abs. 3 AZO ist wegen ihres Ausnahmecharakters in § 13 Abs. 2 Nr. 2 vorgesehen.

Zu § 2 Ruhepausen

In § 2 wird die derzeitige unterschiedliche Pausenregelung für Frauen und Männer in § 12 Abs. 2 und § 18 AZO aus Gründen der Gleichbehandlung und zur Vermeidung von Schwierigkeiten in der betrieblichen Praxis vereinheitlicht. Dabei werden einerseits gesundheitliche Erfordernisse, andererseits die Wünsche der Arbeitnehmer, die Anwesenheit im Betrieb durch Pausen nicht über Gebühr zu verlängern, berücksichtigt.

Die Pausenzeit von 20 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 1/2 bis zu 6 Stunden in § 2 Satz 1 Nr. 1 entspricht der für Frauen geltenden, bewährten Regelung in § 18 Abs. 1 Satz 2 AZO. Die Pausenzeit von 30 Minuten in § 2 Satz 1 Nr. 2 ist an die für Männer geltende Regelung in § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO angelehnt. Die Pausenzeit von 45 Minuten in § 2 Satz 1 Nr. 3 entspricht wieder mehr der für Frauen geltenden Regelung in § 18 Abs. 1 Satz 2 AZO. § 2 Satz 2 über die Minstdauer einer Ruhepause ist aus der für Frauen geltenden Regelung in § 18 Abs. 2 AZO übernommen. Für Schichtbetriebe kann eine besondere Regelung, ähnlich wie zur Zeit in §§ 12 Abs. 2 Satz 3 und 4 AZO, nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 zugelassen werden. Sollte die Art und Schwere der Arbeit eine über § 2 hinausgehende Pausenregelung zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erfordern, kann diese nach § 5 durch Rechtsverordnung getroffen werden.

Die Vorschriften des § 12 Abs. 2 Satz 2 und des § 18 Abs. 3 AZO über Aufenthaltsräume während der Pausen können wegen der eingehenden Regelungen über Pausenräume in § 29 der Arbeitsstättenverordnung und den hierzu ergangenen Arbeitsstätten-Richtlinien entfallen. Die Vorschriften des § 18 Abs. 3 Satz 1 und 3 AZO über das Verbot der Beschäftigung während der Pause erübrigen sich, da heute eine Beschäftigung während der Pause

nach allgemeiner Anschauung mit dem Wesen der Pause unvereinbar ist.

Zu § 3 Ruhezeit

Die Mindestruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung. Von dem aus § 12 Abs. 1 AZO übernommenen Grundsatz der 11-stündigen Ruhezeit sollten daher Abweichungen nur zugelassen werden, wenn die Art der Arbeit oder die Besonderheiten der Bereitschaftsdienste sie erfordern. Die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner können dies wegen ihrer größeren Sachnähe am besten beurteilen. Ihnen wird dementsprechend die Zulassung der notwendigen Abweichungen in § 4 Abs. 1 Nr. 3 übertragen.

Für Beschäftigungsbereiche oder Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer verbunden sind, kann die Mindestruhezeit über § 3 hinaus durch Rechtsverordnung ausgedehnt werden, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

Zu § 4 Abweichende Regelungen

Mit dieser Vorschrift wird die Möglichkeit geschaffen, Abweichungen von den Grundnormen der §§ 1 bis 3 zur Anpassung an die konkreten betrieblichen Erfordernisse innerhalb eines bestimmten, gesundheitlich vertretbaren Rahmens durch die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen durch die Betriebspartner zuzulassen. Die Tarifvertragsparteien können auch vereinbaren, daß Abweichungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 7 von den Betriebspartnern in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden können. Unabhängig von einer solchen Vereinbarung können die Abweichungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 7 in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn Arbeitszeitfragen im Tarifvertrag nicht geregelt werden.

Zu Absatz 1

Nach Nummer 1 Buchst. a kann die Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang wie nach § 7 Abs. 1 AZO auch über 10 Stunden werktäglich hinaus verlängert werden.

In Nummer 1 Buchst. b wird den Tarifvertragsparteien und gegebenenfalls auch den Betriebspartnern wegen ihrer größeren Sachnähe überlassen, einen anderen als in § 1 bestimmten Ausgleichszeitraum festzulegen. Nach Nummer 1 Buchst. c können sie ebenfalls zulassen, daß an höchstens 60 Tagen im Jahr die werktägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden darf, ohne daß hierfür ein Ausgleich erfolgen muß.

Darüber hinaus werden die Betriebe von dem bisherigen bürokratischen Antrags- und Bewilligungsverfahren nach § 8 Abs. 1 AZO entlastet. In den Nummern 2 bis 3 wird nach dem gleichen Prinzip die Zuständigkeit des Gewerbeaufsichtsamtes zur abweichenden Regelung der Ruhezeiten in § 12 Abs. 1 Satz 3 AZO und der Ruhepausen in § 12 Abs. 2 Satz 4 und § 20 Abs. 3 AZO auf die Tarifvertragsparteien und gegebenenfalls auch auf die Betriebspartner übertragen. Sie haben nach Nummer 4 auch die Möglichkeit, die Ruhezeit des § 3 auch im Anschluß an einen der Bereitschaftsdienste zu verlegen.

Die Nummern 5 bis 7 sollen abweichende tarifvertragliche Regelungen von den §§ 1 bis 3 für die dort genannten Bereiche ermöglichen.

Zur Landwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes (Nummer 5) gehören die Unternehmen, die der landwirtschaftlichen Unfallversicherung unterliegen. Es handelt sich also im wesentlichen um:

- Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft einschließlich des Garten- und Weinbaus,
- Unternehmen der Binnenfischerei,
- Unternehmen der Imkerei,
- land- und forstwirtschaftliche Lohnunternehmen,
- Jagden sowie Unternehmen der Park- und Gartenpflege sowie Friedhöfe,

- Unternehmen zum Schutz und zur Förderung der Landwirtschaft,
- landwirtschaftliche Haushaltungen, die dem Unternehmen dienen,
- die Nebenunternehmen der genannten Unternehmen.

Nummer 6 ermöglicht eine der Eigenart entsprechende Anpassung der Vorschriften über Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten für Krankenhäuser und die dort genannten Einrichtungen. In der Heimerziehung soll durch die tarifvertraglichen Regelungen die Kontinuität persönlicher Beziehungen zwischen dem Erzieher und dem Minderjährigen ermöglicht werden.

In Nummer 7 werden die tarifvertraglichen Abweichungsbefugnisse für den öffentlichen Dienst in Übereinstimmung mit dessen tariflichen Regelungsbereichen festgelegt. Die Abweichungsbefugnis gilt gemäß Art. 56 Abs. 1 a des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut auch für die Tarifvertragsparteien, die die Tarifverträge für die zivilen Arbeitskräfte bei den Stationierungskräften vereinbaren.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 wird den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern im Geltungsbereich eines Tarifvertrags die Möglichkeit eingeräumt, die abweichenden tarifvertraglichen Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu übernehmen; nur in Betrieben ohne Betriebsrat kann der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die abweichenden tarifvertraglichen Regelungen auch durch eine schriftliche Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer übernehmen. Die letztere Regelung stellt sicher, daß ein Betriebsrat dort, wo er eingerichtet worden ist, nicht übergangen werden kann. Die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer soll zur Erleichterung der Tätigkeit der Aufsichtsbehörden nach § 16 Abs. 1 schriftlich getroffen werden. Im Gegensatz zu anderen Vorschriften, die die vertragliche Übernahme tariflicher Regelungen zulassen, erscheint hier das Schriftformerfordernis im Hinblick auf die Beweissituation in Straf- oder Bußgeldverfahren gerechtfertigt. Durch Absatz 2 Satz 2 wird sichergestellt, daß der

Verwaltungsaufwand der aus Bundesmitteln geförderten Einrichtungen in den Grenzen gehalten wird, die für den Bund gelten.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 wird wegen des den Kirchen und den öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften verfassungsmäßig garantierten Selbstbestimmungsrechts gemäß Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Verfassung sowie der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts klar- gestellt, daß sie die in Absatz 1 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen können. Zu den Kirchen gehören nach dieser Rechtsprechung auch deren caritative und erzieherische Einrichtungen. Den Religionsgesellschaften sind nach Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 7 der Weimarer Verfassung die Vereinigungen gleichge- stellt, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Welt- anschauung zur Aufgabe machen.

Zu Absatz 4

Die Notwendigkeit für abweichende Regelungen von den Grund- normen der §§ 1 bis 3 kann sich auch in Bereichen ergeben, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden. Hierfür wird in Absatz 4 vorgeschlagen, daß die in Absatz 1 genannten Abweichungen durch die Aufsichts- behörden bewilligt werden können. Bereiche, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, sind z.B.

- Rechtsanwälte und Notare,
- Wirtschaftsprüfer, Unternehmen- und Steuerberater,
- Arbeitgeber- und Unternehmerverbände,
- Gewerkschaften,
- Industrie- und Handelskammern.

Zu Absatz 5

Die Ermächtigung zum Erlaß einer Rechtsverordnung ist für den Fall vorgesehen, daß die Regelungen in den Absätzen 1, 2 und 4 nicht ausreichen und dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Zu § 5 Gefährliche Arbeiten

Die Ermächtigung zum Erlaß von Arbeitszeitbeschränkungen durch Rechtsverordnung ist aus § 9 Abs. 2 AZO übernommen worden. Aus Gründen der Klarstellung wird neben der Arbeitszeitbeschränkung die Ausdehnung der Ruhepausen und Ruhezeiten (Dauer und Lage) ausdrücklich erwähnt. § 9 Abs. 1 AZO ist durch die Regelung in §§ 1 und 4 Abs. 1 Nr. 1 weitgehend gegenstandslos geworden. Diese Vorschrift war in den letzten Jahren auch ohne praktische Bedeutung. Sollten über die Vorschriften der §§ 1 bis 4 hinausgehende Beschränkungen aus Gründen des Gesundheitsschutzes, z.B. bei Schichtarbeit, in Zukunft notwendig werden, können sie auf Grund der Ermächtigung in § 5 durch Rechtsverordnung erlassen werden. Von der Verordnungsermächtigung sind Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen, ausgenommen worden. Für diese Bereiche können vergleichbare Regelungen nach § 66 Bundesberggesetz durch Rechtsverordnung des Bundesministers für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassen werden.

Zu § 6 Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Vor- und Abschlußarbeiten

Der Arbeitnehmerbegriff ist aus § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes übernommen worden und schließt die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten ein (Absatz 1). Der Begriff der Arbeitszeit und die Bestimmung über die Zusammenrechnung der Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind inhaltlich aus § 2 AZO übernommen worden (Absatz 2). Der Begriff der Vor- und Abschlußarbeiten entspricht § 5 Abs. 1 und 2 AZO (Absatz 3).

Zu § 7 Sonn- und Feiertagsruhe

Die Regelung über die Sonn- und Feiertagsruhe der Arbeitnehmer wird in den Gesetzentwurf einbezogen; sie ist unverzichtbarer Teil des Arbeitszeitschutzes.

Zu Absatz 1

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen wird grundsätzlich untersagt. Dieser Grundsatz ist aus § 105b der Gewerbeordnung (GewO) übernommen worden und wird entsprechend der Gewährleistung der Sonn- und Feiertagsruhe in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 der Weimarer Verfassung festgeschrieben. Nach dieser Verfassungsbestimmung bleiben "der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt". Mit diesem Grundsatz ist wie bisher in § 105b Abs. 1 Satz 4 GewO vereinbar, in mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht den Beginn oder das Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückzuverlegen.

Zu Absatz 2

Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen sind nach Absatz 2 im bisherigen Umfang zulässig. Sie werden in einem Katalog zusammengefaßt.

Vorwiegend handelt es sich um die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Dienstleistungsbereichen, die an Sonn- und Feiertagen nach §§ 105e und 105i GewO sowie nach der Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von den Bestimmungen über die Sonntagsruhe gemäß § 105e Abs. 1 GewO vom 3. April 1961 und den dazu ergangenen Richtlinien für Ausnahmen von der Sonntagsruhe in den Bedürfnisgewerben vom 6. Dezember 1934 zulässig ist, insbesondere die Beschäftigung in den in Absatz 2 Nr. 4, 5, 9, 11 und 12 genannten Bereichen. Darüber hinaus handelt es sich um die Beschäftigung von Arbeitnehmern in nicht gewerblichen Dienstleistungsbereichen, die nicht unter das Sonn- und Feiertagsverbot des § 105b GewO

fällt, insbesondere die Beschäftigung in den in Absatz 2 Nr. 1, 2, 3, 6, 7, 8 und 13 genannten Bereichen. Die in Absatz 2 Nr. 14 genannte Landwirtschaft und Tierhaltung fällt ebenfalls nicht unter das Verbot des § 105b GewO. Absatz 2 Nr. 15 bis 18 ist weitgehend aus § 105c Abs. 1 Nr. 2 bis 4 GewO übernommen worden.

Nummer 19 enthält die notwendige Ausnahme für die chemische Industrie. Die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb vom 5. Februar 1895 wird durch diese gesetzliche Ausnahme abgelöst (vgl. § 29 Abs. 1 Nr. 17). Durch diese Ausnahme wird die Sonn- und Feiertagsarbeit für Arbeitsverfahren zugelassen, die aus Gründen, die im Arbeitsverfahren liegen, einen ununterbrochenen Fortgang des Verfahrens erfordern. Aus wirtschaftlichen Gründen ist demzufolge die Sonn- und Feiertagsarbeit nicht zulässig. Etwaigen Mißbräuchen bei der Auslegung des gesetzlichen Grundsatzes kann durch eine Rechtsverordnung nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 begegnet werden. Durch eine solche Rechtsverordnung kann der Inhalt des gesetzlichen Grundsatzes verbindlich festgelegt werden.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 Satz 1 wird sichergestellt, daß die an Sonntagen beschäftigten Arbeitnehmer wenigstens an einem Sonntag im Monat von der Beschäftigung im Betrieb freigestellt werden. Eventuellen Schwierigkeiten, insbesondere in Krankenhäusern, im Personennahverkehr, in Saisonbetrieben und in kontinuierlichen Schichtbetrieben, kann nach § 8 Nr. 1 Rechnung getragen werden. In Absatz 3 Satz 2 wird aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vorgesehen, die Vorschriften der §§ 1 bis 6 auch auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen anzuwenden, wobei durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die Höchstarbeitszeiten auch im Rahmen der Durchschnittsgrenzen der §§ 1 und 4 nicht überschritten werden dürfen.

Zu Absatz 4

Arbeitnehmer sollten aus Gründen des Arbeitsschutzes wenigstens einen arbeitsfreien Tag in der Woche haben. Außerdem sollte ihre Tätigkeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ausgeglichen werden. Deshalb wird in Absatz 4 Satz 1 vorgeschlagen, den Arbeitnehmern für die Beschäftigung an einem Sonntag oder an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag einen Ersatzruhetag zu gewähren. Wird an Sonn- und Feiertagen mehr als 2 bis zu 5 Stunden gearbeitet, ist nach Absatz 4 Satz 2 ein halber Ersatzruhetag zu gewähren; bei einer Arbeitszeit von 2 oder weniger als 2 Stunden ist nach Absatz 4 Satz 3 eine beschäftigungsfreie Zeit von mindestens 2 Stunden zu gewähren.

Zu § 8 Abweichende Regelungen

Der Zielsetzung des Gesetzentwurfs entsprechend wird die Befugnis zu abweichenden Regelungen von den Grundnormen über die Dauer der Arbeitszeit am Sonn- und Feiertag, die Zahl der arbeitsfreien Sonntage und die Ersatzruhetage ähnlich wie in § 4 den Tarifvertragsparteien und Betriebspartnern übertragen.

Nach Nummer 1 können sie die Beschäftigung von Arbeitnehmern in einigen Monaten im Jahr an jedem Sonn- und Feiertag zulassen. Die Abweichungsmöglichkeit ist z.B. wegen der Krankenhäuser und der saisonabhängigen Betriebe im Gaststättengewerbe eingefügt worden. Die Mindestzahl von beschäftigungsfreien Sonntagen im Jahr ist aus § 4 Abs. 1 der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie vom 31. Juli 1968 (BGBl. I S. 886) übernommen worden. Bei der Abweichungsmöglichkeit in Nummer 2 wird berücksichtigt, daß der in § 7 Abs. 4 bestimmte Ausgleichszeitraum von einem Kalendermonat bzw. 4 Wochen in einigen Bereichen nicht für alle Arbeitnehmer eingehalten werden kann, z.B. für Ärzte in Krankenhäusern.

Nummer 3 trägt den Besonderheiten bei der Beschäftigung auf Seeschiffen Rechnung, die nicht in den Anwendungsbereich des Seemannsgesetzes fallen, z.B. Fischereischutzboote und Forschungsschiffe des Bundes.

Zu § 9 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

Zu Absatz 1

Mit der Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung in Absatz 1 Nr. 1 soll die Bundesregierung in die Lage versetzt werden, Mißbräuchen bei der Anwendung der Ausnahmen des § 7 Abs. 2 begegnen zu können.

Die Ermächtigungen zum Erlass einer Rechtsverordnung in Absatz 1 Nr. 2 sind aus §§ 105d und 105e GewO übernommen und den heutigen Erfordernissen entsprechend näher konkretisiert worden. Bei der Ermächtigung in Absatz 1 Nr. 2c wird klargestellt, daß Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen durch Rechtsverordnung auch aus Gründen des Gemeinwohls zugelassen werden können.

Rechtsverordnungen, die auf Grund des § 105d GewO erlassen wurden und noch heute von Bedeutung sind, bleiben nach § 26 in Kraft.

Zu Absatz 2

Die Landesregierungen sollen die Möglichkeiten behalten, eine Rechtsverordnung in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2a zu erlassen, soweit die Bundesregierung von ihrer Ermächtigung nicht Gebrauch macht. Eine Landesverordnung kommt etwa in Frage, wenn das Regelungsbedürfnis regionaler Art ist.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 Nr. 1 soll die Aufsichtsbehörde die Befugnis erhalten, bei Auslegungszweifeln, ob eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nach § 7 Abs. 2 Satz 1 zulässig ist, im Einzelfall durch Verwaltungsakt eine schnelle Klärung herbeizuführen. Der Verwaltungsakt kann mit den üblichen Rechts-

mitteln angefochten werden. Die Ermächtigungen für die Aufsichtsbehörde in Absatz 3 Nr. 2 entsprechen den Ermächtigungen in § 105b Abs. 2 und in § 105 f GewO.

Zu § 10 Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen wird in Absatz 1 nicht zuletzt wegen des Internationalen Abkommens über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen vom 26. September 1906 (RGBl. 1911 S. 5) aus § 19 Abs. 1 und 2 AZO übernommen. Mit der Beschränkung des Nachtarbeitsverbots auf Arbeiterinnen, wie sie auch im Internationalen Abkommen über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen enthalten ist, wird dem Umstand Rechnung getragen, daß Nacht- und Schichtarbeit hauptsächlich Arbeiterinnen gesundheitsschädlich trifft und bei diesen zu der besonderen Belastung durch die Nachtarbeit meist noch die Belastung durch körperliche Arbeiten an sich hinzukommt. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluß vom 25. Mai 1956 (BVerfGE 5, 9, 12) das Nachtarbeitsverbot des § 19 AZO für verfassungsgemäß erklärt und zuletzt in seiner Entscheidung vom 13. November 1979 (BVerfGE 52, 369, 374) darauf hingewiesen. Nach dem neuesten Stand der arbeitsmedizinischen Forschung läßt sich nicht eindeutig nachweisen, daß Frauen stärker als Männer durch Nachtarbeit in ihrer Gesundheit gefährdet werden. Ebensowenig kann jedoch umgekehrt belegt werden, daß Nachtarbeit für Frauen (nur) in gleichem Maße wie für Männer nachteilig ist. Arbeitsmedizinische Sachverständige empfehlen daher, das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen beizubehalten. In Absatz 1 wird vorgeschlagen, dieser Empfehlung zu folgen, das geltende Nachtarbeitsverbot jedoch seinem eigentlichen Sinn entsprechend auf die tatsächliche Nachtzeit zu beschränken.

Die bisherigen Ausnahmen des § 19 Abs. 3 AZO werden in Absatz 2 Satz 1 dem gegenüber der Arbeitszeitordnung erweiterten Geltungsbereich angepaßt. In Absatz 2 Satz 2 wird der zur Zeit bestehende Widerspruch zwischen § 14 Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG, der die Ausbildung

auch der weiblichen Jugendlichen in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr erlaubt, und dem § 13 Abs. 1 Bäckereiarbeitszeitgesetz (BAZG) i.V.m. § 19 Abs. 1 AZO, der die Beschäftigung erwachsener Frauen in Bäckereien und Konditoreien bis 6 Uhr verbietet, beseitigt und die Frauen werden den Männern in Anlehnung an § 14 Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG gleichgestellt.

Die Ermächtigung für die Aufsichtsbehörde in Absatz 3 entspricht weitgehend § 19 Abs. 2 Satz 3 sowie § 20 Abs. 1 und 4 AZO.

Zu § 11 Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Besondere Beschäftigungsverbote für Arbeitnehmerinnen sind nach den heutigen medizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungen im Bergbau unter Tage sowie in Kokereien, in Hochofen- und Stahlwerken sowie in Metallhütten in dem in Absatz 1 vorgesehenen Umfang wegen der besonderen Art und Schwere der dort zu verrichtenden Arbeiten erforderlich. Bei diesen Arbeiten ist der weibliche Organismus geschlechtsspezifisch gefährdet. In Kokereien, in Hochofen- und Stahlwerken sowie in Metallhütten können darüber hinaus teratogene Gifte das werdende Leben schädigen.

Das Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen im Bergbau unter Tage in Absatz 1 Nr. 1 trägt zugleich dem IAO-Übereinkommen Nr. 45 über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art vom 21. Juni 1935 (BGBl. II 1954 S. 624) Rechnung. Nach Art. 2 dieses Übereinkommens darf keine Person weiblichen Geschlechts bei Untertagearbeiten in Bergwerken beschäftigt werden.

Nach heutigen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen wären viele Frauen durch eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe körperlich überfordert. Die dort zu verrichtenden Arbeiten können darüber hinaus zu gesundheitlich nachteiligen Lageveränderungen der weiblichen Beckenorgane führen. Unter diesen Umständen erscheint es nicht vertretbar, das bisherige Verbot der Beschäftigung

von Frauen auf Bauten ersatzlos aufzuheben. Stattdessen wird vorgeschlagen, die Beschäftigung von Frauen im Bauhauptgewerbe zuzulassen, wenn durch eine arbeitsmedizinische Untersuchung festgestellt worden ist, daß gesundheitliche Bedenken nicht bestehen. In Absatz 2 Satz 2 wird sichergestellt, daß das Arbeitsamt einer arbeitslosen Frau eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe nur mit ihrer Zustimmung zuweisen kann. Die in Absatz 3 vorgesehenen Ausnahmen entsprechen Art. 3 des IAO-Übereinkommens Nr. 45 über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art, wonach die innerstaatliche Gesetzgebung für die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Fallgruppen Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot in Art. 2 des IAO-Übereinkommens vorsehen kann.

Zu § 12 Ermächtigung, Bewilligung, Anordnung

Die Ermächtigung zum Erlaß von Beschäftigungsverboten und -beschränkungen für Frauen durch Rechtsverordnung in Absatz 1 entspricht im Grundsatz der Ermächtigung des § 16 Abs. 3 AZO. Sie ist auf die Abwehr einer geschlechtsspezifischen Gefährdung der Arbeitnehmerin beschränkt. Andererseits ist die Ermächtigung zum Schutz des werdenden Lebens erweitert.

Auf Grund der Ermächtigung in § 4 Abs. 4 des Mutterschutzgesetzes können Beschäftigungsverbote nur für solche Frauen erlassen werden, die bereits schwanger sind. Es kann aber erforderlich werden, die Beschäftigung von Frauen schon zu einem früheren Zeitpunkt zu verbieten, um Schädigungen des werdenden Lebens im Frühstadium einer noch nicht erkannten Schwangerschaft zu vermeiden.

Andere Spezialgesetze, wie z.B. das Chemikaliengesetz und das Atomgesetz, und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Rechtsverordnungen, wie z.B. Arbeitsstoffverordnung, Röntgenverordnung, Strahlenschutzverordnung usw., bleiben durch die in Absatz 1 vorgesehene Ermächtigung unberührt.

Über die bereits in § 11 Abs. 3 geregelten gesetzlichen Ausnahmetatbestände hinaus soll die Aufsichtsbehörde ermächtigt

werden, im Einzelfall Ausnahmen von den Beschäftigungsverboten und -beschränkungen in § 11 oder in einer auf Grund des Absatzes 1 erlassenen Rechtsverordnung zu bewilligen, wenn die Arbeitnehmerin in den in § 11 Abs. 1 Nr. 2 und 3 sowie Absatz 2 genannten Bereichen nur für eine bestimmte Zeit vorübergehend tätig ist und eine Schädigung der Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des werdenden Lebens nicht zu befürchten ist. Andererseits muß die Aufsichtsbehörde die Möglichkeit zum Einschreiten haben, wenn sie im Einzelfall feststellt, daß eine Arbeitnehmerin bei einer Arbeit einer geschlechtsspezifischen Gefährdung ausgesetzt wird. Sie wird daher in Absatz 2 Nr. 2 ermächtigt, die Beschäftigung einer Arbeitnehmerin in einem solchen Einzelfall zu verbieten oder zu beschränken.

Zu § 13 Außergewöhnliche Fälle

Die Vorschrift sieht Ausnahmeregelungen für Notfälle und andere außergewöhnliche Fälle vor.

Absatz 1 und Absatz 2 Nr. 1 ist aus § 14 AZO übernommen worden, weil sich diese Regelung in der Praxis bewährt hat. Absatz 2 Nr. 2 entspricht hinsichtlich der Vor- und Abschlußarbeiten weitgehend § 5 Abs. 3 AZO. Die Vorschrift mußte wegen der Ausdehnung des Geltungsbereichs dieses Gesetzes auf Krankenhäuser durch eine Ausnahme für unaufschiebbare Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen ergänzt werden. Auch für die Landwirtschaft und Tierhaltung war eine besondere Ausnahme notwendig.

Zu § 14 Bewilligung, Ermächtigung

Zu Absatz 1

Die Befugnis zur Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit in Absatz 1 Nr. 1 für kontinuierliche Schichtbetriebe und Montagestellen sowie in Absatz 1 Nr. 2 für Saison- und Kampagnenbetriebe ist aus § 4 Abs. 3 Satz 2 und § 8 Abs. 2 AZO übernommen worden. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist in Absatz 1 Nr. 3 die Möglichkeit zu flexiblen Regelungen hinsichtlich Lage und Dauer der Ruhezeit eröffnet, wie sie z.B. für Winter-

dienste erforderlich sind. Die Befugnis zur Kürzung der Ruhezeit in Absatz 1 Nr. 4 ist angelehnt an § 10 Satz 2 AZO.

Zu Absatz 2

Die Regelung in Absatz 2 Satz 1 entspricht inhaltlich § 28 AZO. Hierunter fallen auch Arbeiten aus Anlaß von Dienst-, Werk- und Sachleistung, die im Rahmen notstandsrechtlicher Regelungen zu erbringen sind. Sie ist durch Satz 2 ergänzt worden, weil das IAO-Übereinkommen Nr. 45 (vgl. die Begründung zu § 11) eine Ausnahme im öffentlichen Interesse nicht zuläßt.

Zu Absatz 3

Die Regelung in Absatz 3 entspricht inhaltlich § 14a AZO; sie ist redaktionell an die sonstigen Bestimmungen des Entwurfs angepaßt worden. Nach Artikel 56 Abs. 1 a des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut gelten die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden arbeitsrechtlichen Vorschriften auch für die Beschäftigungsverhältnisse der zivilen Arbeitskräfte bei den Stationierungsstreitkräften. Wenn der Bundesminister der Verteidigung nach § 14 Abs. 3 für die Arbeitnehmer in seinem Geschäftsbereich eine Rechtsverordnung erläßt, so gelten die Rechtsnormen dieser Verordnung nach Artikel 56 Abs. 1a des Zusatzabkommens ohne weiteres auch für die Arbeitsverhältnisse der zivilen Beschäftigten bei den Stationierungsstreitkräften in der Bundesrepublik Deutschland.

Zu § 15 Aushang

Diese Vorschrift ist aus § 24 Abs. 1 Nr. 1 AZO übernommen worden, um den Arbeitnehmern weiterhin zu ermöglichen, die für sie geltenden Schutzbestimmungen an geeigneter Stelle im Betrieb kennenzulernen.

Von der Übernahme der Verpflichtung des Arbeitgebers zum Aushang über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und zur Führung von Arbeitszeitznachweisen in § 24 Abs. 1 Nr. 2 und 3 AZO wurde abgesehen, weil diese Aushänge und Arbeitszeitznachweise einen

erheblichen Verwaltungsaufwand in den Betrieben zur Folge haben, ohne daß dieser Verwaltungsaufwand für die Arbeitnehmer einen wesentlichen Vorteil bringt. Die zur Überwachung der Einhaltung dieses Gesetzes erforderlichen Unterlagen kann sich die Aufsichtsbehörde nach § 16 Abs. 3 und 4 beschaffen.

Zu § 16 Aufsichtsbehörde

In dieser Vorschrift werden die Überwachungsaufgaben der Aufsichtsbehörden und deren hierzu notwendigen Befugnisse geregelt. Die Regelungen werden weitgehend aus § 27 AZO übernommen und der modernen Rechtsentwicklung im Arbeitsschutzrecht angepaßt.

Zu Absatz 1

Die Einhaltung

- dieses Gesetzes,
- der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und
- der auf Grund dieses Gesetzes fortgeltenden Rechtsverordnungen (vgl. § 22)

ist von den nach dem Grundgesetz zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) zu überwachen. Grundsätzlich sind dies die nach Landesrecht zuständigen Behörden. Nach Artikel 83 des Grundgesetzes werden die Bundesgesetze von den Ländern als eigene Angelegenheit durchgeführt. Die Bestimmung entspricht im übrigen inhaltlich § 51 Abs. 1 Satz 1 JArbSchG und § 20 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Absatz 2

Der Aufsichtsbehörde muß es ermöglicht werden, die Einhaltung der von ihr zu überwachenden Vorschriften durchzusetzen. Deshalb soll sie ermächtigt werden, im Einzelfall anzuordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt wie § 27 Abs. 6 AZO die Überwachungszuständigkeit für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Zu Absatz 4

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Er muß ihnen auf Verlangen auch Unterlagen über die Arbeitszeit sowie die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen aushändigen, damit diese ihre Aufgaben erfüllen können. Diese Auskünfte und die Vorlage der entsprechenden Unterlagen können unabhängig von Besichtigungen verlangt werden. Das Auskunftsverlangen muß nicht in Form einer Anordnung an den Arbeitgeber gerichtet werden.

Der Arbeitgeber, der einem berechtigten Verlangen nicht entspricht, handelt ordnungswidrig gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 10.

Zu Absatz 5

Den Beauftragten der Aufsichtsbehörde ist es gestattet, die Arbeitsstätte zu betreten und zu besichtigen. Um diese Befugnisse wahrzunehmen, ist eine entsprechende Anordnung nicht notwendig. Der Arbeitgeber hat das tatsächliche Vorgehen der Beauftragten zu dulden. Den Beauftragten der Aufsichtsbehörde stehen diese Befugnisse während der Betriebs- und Arbeitszeit uneingeschränkt zu. Für die Zeit außerhalb der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit und für Arbeitsstätten in Wohnungen ist die Besichtigung entsprechend den vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 13. Oktober 1971 (BVerfGE 32, 54, 75f.) im Zusammenhang mit Art. 13 des Grundgesetzes aufgestellten Grundsätzen nur zur Verhütung von dringenden Gefahren zulässig.

Der Arbeitgeber, der die Maßnahmen der Aufsichtsbehörde nicht duldet, handelt ordnungswidrig gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 10.

Zu Absatz 6

Diese Vorschrift enthält die übliche Regelung über das Auskunftsverweigerungsrecht (vgl. z.B. die entsprechenden Bestimmungen in § 13 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes, § 52 Abs. 5 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes).

Zu § 17 Straf- und Bußgeldvorschriften

Verstöße des Arbeitgebers gegen die im Gesetz enthaltenen oder durch Rechtsverordnung zu schaffenden Verpflichtungen werden grundsätzlich als Ordnungswidrigkeit geahndet (Absatz 1). Entsprechend der bisherigen Bestimmung in § 24 Abs. 3 AZO wird zwischen schwerwiegenderen und leichteren Ordnungswidrigkeiten unterschieden (Absatz 2). Die Höhe der Geldbuße ist angesichts der dem Arbeitnehmer drohenden Gefahren bei Verwirklichung der Ordnungswidrigkeitstatbestände notwendig. Als Bußgeldrahmen sind für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nrn. 1 bis 7 sowie 9 und 11 zehntausend Deutsche Mark und für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nrn. 8 und 10 fünftausend Deutsche Mark vorgesehen. Bestimmte ordnungswidrige Handlungen werden als Straftaten qualifiziert, wenn durch sie vorsätzlich die Gesundheit oder die Arbeitskraft von Arbeitnehmern gefährdet oder wenn sie beharrlich wiederholt werden. Als Strafraum ist - wie bei solchen Qualifikationstatbeständen üblich (z.B. § 148 GewO) - Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe vorgesehen.

Zu § 18 Nichtanwendung des GesetzesZu Absatz 1

Die Vorschrift des Absatzes 1 trägt den Besonderheiten bei der Arbeitszeit bestimmter Personengruppen Rechnung.

Zur Bestimmung des Begriffs der Angestellten in leitender Stellung (Nummer 1) wird aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auf die bekannte Legaldefinition dieses

Personenkreises in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes verwiesen.

In Nummer 2 werden entsprechend der §§ 7 und 14 Abs. 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes die Leiter von Dienststellen, deren Vertreter sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind, vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen.

In Nummer 3 ist eine Abgrenzung vorgesehen, bei der die Selbstbestimmung der Arbeitszeit das maßgebende Kriterium ist. Arbeitnehmer, die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können und deshalb keine Überstundenzuschläge erhalten, bedürfen keines Arbeitszeitschutzes.

Nummer 4 ist vor allem wegen der besonderen Verhältnisse in der Landwirtschaft eingefügt worden. Der Begriff "Familienangehörige" umfaßt den Ehegatten, Verwandte und Verschwägte im Sinne des Bürgerlichen Rechts sowie Pflegekinder und Pflegeeltern.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Familienhaushalt (Nummer 5) unterliegt auch der derzeit geltenden Arbeitszeitordnung (§ 1 Abs. 1 AZO) nicht.

Nummer 6 stellt klar, daß das Gesetz auf den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgesellschaften keine Anwendung findet. Der liturgische Bereich fällt unter die Bestimmung des Artikels 4 Abs. 2 des Grundgesetzes, die auch die zeitlich ungestörte Religionsausübung gewährleistet.

Zu Absatz 2

Mit der Vorschrift des Absatzes 2 wird klargestellt, daß für die Beschäftigung von Personen, die noch keine 18 Jahre als sind, grundsätzlich anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung findet. Ausgenommen sind die §§ 10 und 12, die auch für die Beschäftigung und Ausbildung weiblicher Jugendlicher gelten sollen.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 wird klargestellt, daß für die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf Kauffahrteischiffen anstelle dieses Gesetzes das Seemannsgesetz Anwendung findet.

Zu Absatz 4

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Bäckereien und Konditoreien findet nach Absatz 4 anstelle dieses Gesetzes - ausgenommen die §§ 10 bis 12 - das Bäckereiarbeitszeitgesetz Anwendung.

Zu § 19 Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Die Regelung in Absatz 1 entspricht inhaltlich § 13 AZO. Im öffentlichen Dienst kann wegen der Zusammenarbeit von Beamten und Arbeitnehmern ein Interesse an einer einheitlichen Arbeitszeit für Beamte und Arbeitnehmer bestehen. § 19 sieht deshalb vor, daß die zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen kann, wenn eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht. Die §§ 1 bis 10 finden dann insoweit keine Anwendung.

Die besonderen Aufgaben des öffentlichen Dienstes, insbesondere die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Gerichte und Behörden, können vorläufige Ausnahmen erforderlich machen. In Absatz 2 ist deshalb vorgesehen, daß die Aufsichtsbehörde derartige Ausnahmen befristet bis zur Dauer eines Jahres zulassen kann.

Zu § 20 Beschäftigung in der Luftfahrt

Diese Vorschrift trägt den Besonderheiten in der Luftfahrt Rechnung. Die aus Gründen der Verkehrssicherheit erlassenen Vorschriften bleiben unberührt und gehen den arbeitsschutzrechtlichen Regelungen vor.

Zu § 21 Änderung von Gesetzen

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird das Seemannsgesetz an die neue Arbeitszeitkonzeption angepaßt:

Durch den neu eingefügten § 89a (Nummer 1) erhalten die Tarifvertragsparteien und auf Grund eines Tarifvertrags die Betriebspartner die Möglichkeit, über das geltende Recht hinaus den Kapitän zur Anordnung von zwei Überstunden pro Tag zu ermächtigen. Bisher war die Befugnis des Kapitäns darauf beschränkt, solche Arbeitszeitverlängerungen in "sonstigen dringenden Fällen" anzuordnen, woran sich die Praxis vielfach nicht gehalten hat.

Durch die Neufassung des § 92 (Nummer 2), den Wegfall des § 93 (Nummer 3) und die Neufassung des § 143 Abs. 1 Nr. 8 (Nummer 11) wird die Beschäftigung weiblicher Besatzungsmitglieder an die neue Frauenarbeitsschutzkonzeption angepaßt (vgl. hierzu die Begründung zu §§ 11 und 12).

Die § 104 Abs. 2 und 3 (Nummer 6) und § 140 (Nummer 9) werden der neuen Tariföffnungsklausel angepaßt. Das staatliche Genehmigungserfordernis entspricht der Konzeption der neuen Arbeitszeitregelung nicht mehr.

Die besonderen Verhältnisse auf den Fähr-, Förder- und Seebäderschiffen, welchen durch die Ausnahmenvorschrift des § 141 Rechnung getragen wird, bestehen auch auf anderen Fahrgastschiffen.

Dies betrifft insbesondere die Lage der Arbeitszeit für das Küchen- und Bedienungspersonal, die durch das Seemannsgesetz eingeschränkt ist. Da es sich bei einem Fahrgastschiff im Bedienungssektor um einen Betrieb handelt, der einem Hotel- und Gaststättenbetrieb an Land vergleichbar ist, sollten die Arbeitszeiten grundsätzlich auch in die Abendstunden verlegt werden können, was nach der derzeitigen Rechtslage nicht möglich ist. Um diese Möglichkeit über einen Tarifvertrag zu schaffen, ist die Änderung des § 141 (Nummer 10) erforderlich.

Die Nummern 4, 5, 7, 8 und 12 enthalten redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Absatz 2

Mit der Änderung des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien in Absatz 2 werden der noch aus der NS-Zeit herrührende Begriff "Tarifordnung" durch die heutige gesetzliche Terminologie "Tarifvertrag", "Betriebsvereinbarung" ersetzt, § 11 über die Mehrarbeitsvergütung gestrichen und § 13, der noch auf die alte Arbeitszeitordnung verweist, neu-gefaßt. Die Befugnisse des Reichsarbeitsministers sind bereits nach Artikel 129 Abs. 1 des Grundgesetzes auf die nunmehr sachlich zuständigen Stellen der Länder übergegangen. Einer Klarstellung bedarf es insoweit nicht.

Zu Absatz 3

Wegen der Neuregelung der Sonn- und Feiertagsruhe in den §§ 7 bis 9 ist es notwendig, die §§ 105a bis 105j GewO zu streichen und die dadurch bedingten Folgeänderungen in der Gewerbeordnung vorzunehmen.

Zu Absatz 4

In Absatz 4 Nr. 1 soll durch die vorgeschlagene Ergänzung des Ausnahmekatalogs des § 8 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes werdenden und stillenden Müttern ermöglicht werden, ihre gewohnte Tätigkeit bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen im Rahmen der Ausnahme des § 8 Abs. 3 bis 23 Uhr auszuüben. Dies hat sich in der Vergangenheit als unbedenklich herausgestellt.

Nach der aus dem Jahre 1952 stammenden Vorschrift des § 9 Abs. 1 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluß vom 13. November 1979 (BVerfGE 52, 357, 365 f.) entschieden, daß diese Vorschrift insoweit mit Artikel 6 Abs. 4 des Grundgesetzes unvereinbar ist, als sie den besonderen Kündigungsschutz Arbeitnehmerinnen entzieht, die im Zeitpunkt

der Kündigung schwanger sind, ihren Arbeitgeber hierüber unver-
schuldet innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung
nicht unterrichten, dies aber unverzüglich nachholen. In Absatz 4
Nr. 2 wird nunmehr § 9 Abs. 1 Satz 1 des Mutterschutzgesetzes
entsprechend der Entscheidungsformel des Beschlusses des Bundes-
verfassungsgerichts vom 13. November 1979 formuliert.
Dementsprechend erhalten schwangere Arbeitnehmerinnen in allen
Fällen die Möglichkeit, die Mitteilung nachzuholen, in denen
sie dies aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund versäumt
haben. Die Formulierung der neuen Vorschrift lehnt sich eng
an die bisherige Terminologie des Mutterschutzgesetzes an
und erfaßt dem Inhalt des § 9 Abs. 1 Satz 1 des Mutterschutz-
gesetzes entsprechend auch die Mitteilung über die Entbindung.

Zu Absatz 5

Durch die Streichung der §§ 105a bis 105j GewO ist die Verweisung
auf diese Vorschriften in § 17 Abs. 6 Satz 2 des Ladenschlußge-
setzes ebenfalls zu streichen (Folgeänderung).

Zu § 22 Fortgeltung von Rechtsverordnungen

In Absatz 1 werden die fortgeltenden Rechtsverordnungen be-
zeichnet und es wird bestimmt, auf welchen Ermächtigungen
diese Rechtsverordnungen künftig beruhen. § 11 Abs. 3 der
in Absatz 1 Nr. 2 bezeichneten Rechtsverordnung gilt mit der
dort näher umschriebenen Maßgabe fort.

Die Maßgabe des Absatzes 1 Nr. 2 kann von der Bundesregierung
nach Absatz 2 durch Rechtsverordnung abgelöst oder inhaltlich
geändert werden.

Zu § 23 Übergangsvorschriften für Tarifverträge

Bestehende oder nachwirkende Tarifverträge, die abweichende
Regelungen im Sinne der § 4 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 treffen,
aber den in den genannten Vorschriften festgelegten Rahmen
überschreiten, sollen nach Satz 1 unberührt bleiben. Ohne

eine derartige Vorschrift verlören solche entgegenstehenden tarifvertraglichen Regelungen mit Inkrafttreten dieses Gesetzes ihre Wirkung.

In Satz 2 wird bestimmt, daß bestehende oder nachwirkende tarifvertragliche Regelungen, in denen für die Beschäftigung an Feiertagen anstelle der Freistellung ein Zuschlag gewährt wird - wie z.B. im Lohntarifvertrag der Deutschen Bundesbahn -, durch die Vorschriften des Gesetzes ebenfalls nicht berührt werden.

Zu § 24 Berlin-Klausel

Diese Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 25 Inkrafttreten, Ablösung und Übergangsrecht

Zu Absatz 1

Die in Absatz 1 aufgeführten Vorschriften werden aufgehoben, weil sie durch dieses Gesetz und die inzwischen eingetretene Entwicklung überholt sind.

Die Aufhebung der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. Dezember 1971 (Absatz 1 Nr. 20), die die Beschäftigung von Frauen auf Lastkraftwagen und Omnibussen auf Grund besonderer Eignungsuntersuchungen ab Dezember 1971 erstmals zugelassen hat, ist darüber hinaus wegen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes geboten. Bei den seit Erlaß dieser Verordnung durchgeführten ärztlichen Untersuchungen sind geschlechtsspezifische Gefährdungen, die eine Sonderregelung für die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen weiterhin erfordern würden, nicht festgestellt worden. Für die allgemeine arbeitsmedizinische Betreuung der auf Fahrzeugen beschäftigten Arbeitnehmer - weibliche und männliche - reichen inzwischen die Vorschriften des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 und die berufsgenossenschaftlichen Grundsätze der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen bei Gefährdung

durch Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten aus dem Jahre 1974 aus. Aufrechterhalten wird § 11 der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen, der eine geschlechtsspezifische Regelung des Hebens und Tragens von Lasten durch Arbeitnehmerinnen im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung auf Kraftfahrzeugen enthält.

Die Tätigkeiten und Produktionsabläufe, die in der Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb (Absatz 1 Nr. 17) aufgeführt sind, werden überwiegend nicht mehr angewendet und sind überdies technisch veraltet. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei einzelnen Produktionsabläufen oder Verfahren, die in der betrieblichen Praxis noch Anwendung finden, ist nach § 7 Abs. 2 im bisherigen Umfang möglich. Aus diesen Gründen kann auch die in Absatz 1 Nr. 16 aufgeführte Bekanntmachung entfallen. Entsprechendes gilt für die in Absatz 1 Nr. 16 genannte Bekanntmachung.

Zu Absatz 2

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluß vom 13. November 1979 das Hausarbeitstagsgesetz von Nordrhein-Westfalen mit Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für unvereinbar erklärt, soweit der Hausarbeitstag weiblichen, aber nicht männlichen alleinstehenden Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand gewährt wird (BVerfGE 52, 369, 374 f.). Es hat den Gesetzgeber aufgefordert, eine verfassungskonforme Regelung zu schaffen und zugleich darauf hingewiesen, daß hierbei mehrere Wege offenstehen. In Absatz 2 wird die Aufhebung der Hausarbeitstagsregelungen vorgeschlagen, weil für deren Beibehaltung unter gleichzeitiger Ausdehnung auf Männer kein besonderes Bedürfnis mehr besteht. Der Hausarbeitstag wurde durch die Freizeitverordnung von 1943 eingeführt, um die Leistungsfähigkeit der Frauen, "die wegen häuslicher Pflichten nicht voll einsatzfähig waren", während des Krieges zu erhalten. Diese Regelung wurde in den Jahren 1948/49 durch Hausarbeitstagsgesetze der Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen erweitert, um die Belastungen der erwerbstätigen Frauen in der Nachkriegszeit in zumutbaren Grenzen

zu halten. Diese Voraussetzungen sind inzwischen weggefallen. Außerdem ist die regelmäßige Arbeitszeit von damals 48 Stunden in der Woche inzwischen durch Tarifvertrag für 99 % der Arbeitnehmer auf 40 Stunden in der Woche verkürzt worden. Gleichzeitig ist die Hausarbeit durch moderne technische Haushaltsgeräte erheblich erleichtert worden.

Der Termin für das Außerkrafttreten der Hausarbeitstagsregelungen ist auf den 29. Januar 1980 festgesetzt. Er ist zu verallgemeinern, weil die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 13. November 1979 an diesem Tag bekanntgegeben wurde und das Hausarbeitstagsgesetz von Nordrhein-Westfalen von diesem Tag an nicht mehr anzuwenden ist. Dabei wird davon ausgegangen, daß die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht eine spezielle, nur für Nordrhein-Westfalen bedeutsame Fragestellung betraf, sondern die übergeordnete und damit alle Hausarbeitstagsregelungen betreffende Problematik der Ungleichbehandlung von Mann und Frau.

Zu Absatz 3

In diesem Absatz sind die notwendigen Übergangsregelungen vorgesehen.

Stellungnahme
des Bundesrates

zum

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Der Bundesrat hat in seiner 541. Sitzung am 5. Oktober 1984
gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem
Gesetzentwurf wie aus der Anlage ersichtlich Stellung zu nehmen.

Anlage

S t e l l u n g n a h m e

zum

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

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).

2. Zum Gesetzentwurf insgesamt

- a) 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.

- b) Der Bundesrat hält es für geboten, daß im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens die besonderen Belange der Forschung auch im Arbeitszeitrecht gebührend berücksichtigt werden. Er ist der Auffassung, daß die Zukunftsaufgaben in der Forschung und Entwicklung nur bewältigt werden können, wenn die Wissenschaft die notwendige Freiheit beim Arbeitseinsatz erhält. Für wissenschaftliches Arbeiten sind Ausnahmen erforderlich, die es erlauben, ohne eine enge Begrenzung der täglichen Arbeitszeit tätig sein zu können. Insbesondere müssen wichtige Einrichtungen wie z.B. Datenverarbeitungsanlagen ohne größere Hemmnisse auch zur Nachtzeit und an Wochenenden genutzt werden können.

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.

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 Mittelbe-
triebe sowie die Erfordernisse bei
saisongebundenem Arbeitsanfall notwen-
dig.

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

In § 1 sind die Worte ", bei Vor- und Abschlußarbeiten
9 Stunden werktätlich" 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 werktätlich zu verlängern, wenn inner-
halb von 3 Kalendermonaten oder innerhalb von 12 Wochen
im Durchschnitt 9 Stunden werktätlich 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 Kalendermonaten oder innerhalb von 12 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

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

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Begründung:

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

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.

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.

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.

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.

15. 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.

16. 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.

17. Zu § 4 Abs. 4

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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. 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 Sekretärinnentätigkeiten von der Pflicht zur besonderen arbeitsmedizinischen Untersuchung erfaßt. Die Untersuchung ist aber nur bei einer Beschäftigung mit körperlich stark belastenden Arbeiten des Bauhauptgewerbes erforderlich.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. 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 durchschnitt-
liche werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden
nicht überschreiten. Über eine praxis-
nahe Bemessung des Ausgleichszeit-
raums ist die erforderliche Anpassung
der Arbeitszeit an die besonderen
Betriebsverhältnisse möglich.

36. Zu § 15

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

Begründung:

Nach der Gesetzesbegründung be-
zweckt § 15, "den Arbeitnehmern
weiterhin zu ermöglichen, die für
sie geltenden Schutzbestimmungen
an geeigneter Stelle im Betrieb
kennenzulernen". Um dies zu er-
reichen, sollten auch die auf Grund
dieses Gesetzes erlassenen, für
den Betrieb geltenden Rechtsver-
ordnungen mit ausgelegt oder aus-
gehändigt werden.

37. 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."

Folgeänderung:

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

Begründung:

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

38. Zu § 16 Abs. 1 nach Satz 1

In § 16 Abs. 1 ist nach Satz 1 folgender Satz anzufügen:

"§ 139 b Abs. 1 Satz 3 der Gewerbeordnung gilt entsprechend."

Begründung:

In Übereinstimmung mit § 27 Absatz 3 der AZO sollte § 139 b Absatz 1 Satz 3, der eine besondere Geheimhaltungsverpflichtung der Aufsichtsbehörden beinhaltet, übernommen werden. Die gesteigerte Geheimhaltungspflicht führt zu einer besseren Unterrichtung der Aufsichtsbehörden über die Betriebsverhältnisse und damit zu einem besseren Schutz der Arbeitnehmer.

39. 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.

40. 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.

41. 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.

42. Zu § 17 Abs. 1 Nr. 8

§ 17 Abs. 1 Nr. 8 ist zu streichen.

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.

43. 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.

44. 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 Ordnungswidrigkeitentatbestand ist auf diejenigen Teile zurückzuführen, die einer selbständigen Bußgeldbewehrung fähig sind.

§ 4 Abs. 4, § 9 Abs. 3 Nr. 1 und 2 Buchstaben a und b, § 10 Abs. 3, § 12 Abs. 2 Nr. 1 und § 14 Abs. 1 und 2 Satz 1 ermächtigen nicht zu 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.

45. Zu § 17 Abs. 4

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

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 Begehungsförm. 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.

- 27 -

46. Zu § 19

§ 19 ist wie folgt zu fassen:

"§ 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.

47. 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.

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.

48. 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.'"

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 (BGB1. 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.

49. 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.

50. 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.

51. 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.

52. 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.