

14.09.93

**Empfehlungen
der Ausschüsse**

AS - FJ - FS - Fz - In - R - Wi

zu **Punkt** der 660. Sitzung des Bundesrates am 24. September 1993

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des
Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz - ArbZRG)

Der federführende Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS),
der Ausschuß für Frauen und Jugend (FJ),
der Ausschuß für Familie und Senioren (FS),
der Finanzausschuß (Fz),
der Ausschuß für Innere Angelegenheiten (In),
der Rechtsausschuß (R) und
der Wirtschaftsausschuß (Wi)

empfehlen dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes zu dem
Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Ausgeliefert am 14. SEP. 1993

AS
FS 1. Zur Präambel

In der Präambel sind nach dem Wort "hat" die Worte
"mit Zustimmung des Bundesrates" einzufügen.

Begründung:

- a) Das Arbeitszeitrechtsgesetz ist nach Artikel 84 Abs. 1 GG zustimmungsbedürftig, weil in Artikel 1 § 17 des Entwurfs Einzelheiten des Verwaltungsverfahrens geregelt werden. Nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ziehen auch materielle Regelungen, die das Verfahren entscheidend beeinflussen, die Zustimmungspflicht nach sich.
In § 17 Abs. 4 und 5 wird geregelt, mit welchen Verwaltungsinstrumenten die zuständigen Behörden der Länder gegen Arbeitgeber vorgehen können.
- b) Die Zustimmungspflicht gemäß Artikel 84 Abs. 1 des Grundgesetzes wird auch durch Artikel 1 § 19 ausgelöst, da Regelungen des öffentlichen Dienstes angesprochen sind, die Einfluß auf die Verwaltungsorganisation der Bundesländer ausüben.

FJ 2. Zu Art. 1 § 1 Nr. 3 -neu- ArbZRG

In § 1 ist folgende neue Nummer 3 anzufügen:

- "3. die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und tatsächlicher Verantwortung für Haushalt, Kindererziehung und Betreuung Pflegebedürftiger zu erleichtern sowie ausreichende arbeitsfreie Zeit für Erholung und Teilnahme der Beschäftigten am gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten."

(bei Annahme
entfällt
in Ziff. 3
der Buchst. b)

Begründung:

Flexibilisierung der Arbeitszeit ist nicht allein im Interesse der betrieblichen Produktion erstrebenswert, sondern auch, um den Belangen der Personen, die tatsächliche Verantwortung - d.h. durch Erledigung der anfallenden Tätigkeiten - für Haushalt, Kindererziehung und die Betreuung Pflegebedürftiger übernehmen - gegenwärtig weit überwiegend Frauen - gerecht zu werden sowie im Interesse der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am gesellschaftlichen Leben.

AS 3. Zu Art. 1 § 1 Nr. 1 und Nr. 3 - neu - ArbZRG
FS

a) § 1 Nr. 1 ist wie folgt zu fassen:

"1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, insbesondere ihre Gesundheit vor Überforderung und Überbeanspruchung durch Lage und Dauer der Arbeits- und Schichtzeiten oder zu kurze Ruhepausen und Ruhezeiten zu schützen und die Rahmenbedingungen für menschengerechte flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie"

b) In § 1 ist ferner folgende neue Nummer 3 anzufügen:

(Buchst. b
entfällt
bei An-
nahme von
Ziff. 2)

"3. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern sowie ausreichende arbeitsfreie Zeit für Erholung und Teilnahme der Beschäftigten am gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten "

Begründung: *)

Flexibilisierungen der Arbeitszeit sind nur dann erstrebenswert, wenn sie nicht allein im Interesse der betrieblichen Produktion erfolgen, sondern auch den Interessen der Arbeitnehmer an der individuellen Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit gerecht werden.

Flexible Arbeitszeitformen können bei entsprechenden Dispositionsmöglichkeiten den Arbeitnehmern ermöglichen, die persönliche Zeitplanung besser auf die Familie und andere individuelle Belange

*) Die Begründung ist bei Annahme von Ziff. 2 und Ziff. 3 Buchst. a ggf. anzupassen.

(noch Ziff. 3)

auszurichten. Dies sollte auch in der Zielprojektion eines modernen Arbeitszeitgesetzes zum Ausdruck kommen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hängt in erheblichem Maße von der Gestaltung der Arbeitszeit ab. Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitgestaltungen müssen deshalb auch auf familiäre Bedürfnisse und Strukturen Rücksicht nehmen. Dies ist nicht nur Aufgabe der Tarifvertragsparteien und Betriebspartner, sondern im Grundsatz auch Aufgabe eines Gesetzgebers, der einem modernen Arbeitsschutzgedanken Rechnung tragen will.

Im übrigen dient die vorgeschlagene Ergänzung einer Verdeutlichung der Anforderungen, die Sicherheit und Gesundheitsschutz an die Arbeitszeitgestaltung stellen.

AS 4. Zu Art. 1 § 2 Abs. 2 ArbZRG
FS

§ 2 Abs. 2 ist wie folgt zu fassen:

(Bei Ablehnung entfallen Ziff. 13 und 16)

"(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind alle Personen, die von einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber beschäftigt werden einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildenden, die in Heimarbeit beschäftigten Personen und die ihnen gleichgestellten sowie sonstige arbeitnehmerähnliche Personen."

Begründung:

Der Geltungsbereich ist entsprechend der Richtlinie zur Verbesserung der Sicherheit der Arbeitnehmer - Rahmenrichtlinie - (89/391/EWG) weit formuliert.

...

AS 5. Zu Art. 1 § 2 Abs. 3 ArbZRG

FS

In § 2 Abs. 3 ist die Zahl "23" durch "22" zu ersetzen.

Begründung:

Gründe der Humanisierung der Arbeit sprechen für eine Festlegung der Grenze bei 22.00 Uhr.

Auch in anderen Normen, z.B. TA Lärm, besteht diese Grenze.

AS 6. Zu Art. 1 § 2 Abs. 6 bis 13 - neu - ArbZRG

FS

In § 6 sind folgende Absätze anzufügen:

"(6) Tägliche Arbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden.

(7) Schichtzeit ist die Summe der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen.

(8) Wochenarbeitszeit ist die Summe aller Arbeitszeiten einer Kalenderwoche.

(9) Ruhepausen sind von Arbeitsleistungen freie im voraus feststehende Zeitspannen von mindestens 15 Minuten Dauer während einer Schichtzeit.

(10) Ununterbrochene Ruhezeit ist die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei von denselben Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern zu leistenden Schichtzeiten.

(noch Ziff. 6)

(11) Arbeitsbereitschaft ist die Zeitspanne, während der sich Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur sofortigen Aufnahme der Arbeit bereithalten. Sie zählt als Arbeitszeit.

(12) Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich frei von Arbeit und eine Zeitspanne, während der sich Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ruheraum zur sofortigen Aufnahme der Arbeit bereithalten. Sie zählt grundsätzlich nicht als Arbeitszeit.

(13) Rufbereitschaft ist grundsätzlich die Zeitspanne, während der sich Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes jederzeit erreichbar zur Arbeitsaufnahme bereithalten. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit."

Begründung:

a) Die Aufnahme der Begriffsbestimmungen in den Abs. 6 bis 13 dient der Klarstellung.

b) Zum neuen Abs. 6:

Da der Begriff "tägliche Arbeitszeit" im Gesetz mehrmals verwendet wird, sollte er auch definiert werden.

AS 7. Zu Art. 1 § 3 ArbZRG insgesamt
FS

§ 3 ist wie folgt zu fassen:

" § 3

Tägliche Arbeitszeit

(Bei An-
nahme
entfällt
Ziff. 8)

(1) Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten.

(2) Durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann die regelmäßige tägliche Arbeitszeit nach Abs. 1 verlängert werden

- a) um bis zu zwei Stunden bei Arbeiten, bei denen regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt,
- b) um bis zu zwei Stunden, wenn die durchschnittliche Dauer innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 12 Wochen die Dauer der täglichen Arbeitszeit nach Abs. 1 nicht überschreitet,
- c) um bis zu zwei Stunden, wenn die tägliche Arbeitszeit an anderen Arbeitstagen in der Woche entsprechend verkürzt wird,
- d) an bis zu 20 Tagen im Jahr um bis zu zwei Stunden,
- e) in der Landwirtschaft während der Aussaat oder der Ernte um mehr als zwei Stunden und
- f) bei gleitender Arbeitszeit bis zu zwei Stunden.

Die Arbeitszeitverlängerungen nach Buchstaben d und e müssen in der Regel durch Freizeit ausgeglichen werden. Bei diesem Freizeitausgleich ist ein Zeitzuschlag von 25 % zu gewährleisten.

(3) Bei besonderen Belastungen durch

- den Umgang mit gefährlichen chemischen oder biologischen Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen,
- physikalische Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen, Hitze, Kälte, Druckluft und Strahlen und

(noch Ziff. 7)

- besondere körperliche, nervliche und psychische Anforderungen oder monotone und einseitig belastende Arbeitsabläufe oder hohes Arbeitstempo

ist eine Verlängerung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit unzulässig. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann nähere Einzelheiten in einer Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen.

(4) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Abs. 2 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nichttarifgebundenen Arbeitgebers/Arbeitgeberin durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nur übernommen werden, sofern die Anwendung des gesamten Tarifvertrages vereinbart wird."

Begründung:

a) zu § 3 Abs. 1

Nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen führt eine achtstündige regelmäßige tägliche Arbeitszeit nicht zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

b) zu § 3 Abs. 2

Es soll erreicht werden, daß die Sozialpartner im Betrieb bei verstärkter Nachfrage ihrer Produkte ohne bürokratischen Aufwand die Arbeitszeiten den Markterfordernissen flexibel anpassen können. Durch die verlängerten Ruhezeiten nach den verlängerten täglichen Arbeitszeiten ist eine ausreichende Erholung innerhalb des Ausgleichszeitraumes gewährleistet.

(noch Ziff. 7)

c) zu § 3 Abs. 3

Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit soll dann unzulässig sein, wenn die Arbeitnehmerinnen bzw. die Arbeitnehmer besonderen Belastungen ausgesetzt sind.

d) zu § 3 Abs. 4

Da nicht alle Arbeitgeber tarifgebunden sind, ist es erforderlich, im Abs. 4 die Möglichkeit zu schaffen, durch Übernahme eines Tarifvertrages ebenfalls abweichende Regelungen für den Betrieb zu vereinbaren. Zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen ist sicherzustellen, daß nicht nur die günstigeren Regelungen, sondern der gesamte Tarifvertrag zu übernehmen ist.

Wi 8. Zu Artikel 1 (§ 3 Satz 2 ArbZRG)

In Artikel 1 sind in § 3 Satz 2 die Wörter

"6 Kalendermonaten"

durch die Wörter

"12 Kalendermonaten"

und die Wörter

"24 Wochen"

durch die Wörter

"48 Wochen"

zu ersetzen.

(entfällt
bei An-
nahme von
Ziff. 7)

Begründung:

Der im Gesetzentwurf vorgesehene Ausgleichszeitraum ist nicht ausreichend. Im Hinblick auf ein wirksames System der Arbeitszeitflexibilisierung erscheint eine jährliche Ausgleichsfrist sinnvoller. Hierdurch können jahreszeitlich bedingte Beeinträchtigungen der Ausgleichsregelung vermieden werden. Dies ist gerade im Hinblick auf die Sicherung bzw. die Wiederherstellung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit von deutschen Unternehmen von Bedeutung.

AS 9. Zu Art. 1 § 3 a - neu - ArbZRG
FS

Nach § 3 ist folgender § 3 a einzufügen:

"§ 3a

Wochenarbeitszeit

(1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sie ist grundsätzlich auf 5 Tage - in der Regel von Montag bis Freitag - gleichmäßig zu verteilen.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit nach § 5 um bis zu 10 Stunden verlängert werden."

Begründung:

Die Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden ist unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes dringend erforderlich. Durch den technologischen Wandel in den Betrieben wurden zwar die körperlichen Belastungen teilweise abgebaut, gleichzeitig haben aber die psychischen Belastungen erheblich zugenommen. Ferner führen die Rationalisierungsmaßnahmen zu einer wesentlich intensiveren Ausnutzung der Arbeitszeit und damit der Arbeitskraft der Beschäftigten. Hinzu kommt, daß auch die Einwirkungen chemischer Stoffe in den letzten Jahren zugenommen haben. Darüber hinaus haben arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse ergeben, daß die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an fast allen Arbeitsplätzen Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind und die krankmachenden Einzelfaktoren in ihrem Zusammenwirken noch nicht hinreichend bekannt sind. Ein Indiz für die erhöhte gesundheitliche Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist auch die Tatsache, daß etwa 37 % aller männlichen und etwa 18 % aller weiblichen Beschäftigten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Insofern ist auch aus Vorsorgegründen eine Reduzierung der vor 50 Jahren noch als gesundheitlich vertretbar empfundenen Wochenarbeitszeit erforderlich. Im übrigen wurde diesen starken gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten durch Verkürzung der Arbeitszeit in den letzten Jahren verstärkt Rechnung getragen.

(Hauptempfehlung zu § 4 Satz 1)

AS 10. Zu Art. 1 § 4 Satz 1 ArbZRG

FS In § 4 ist Satz 1 wie folgt zu fassen:

" Die tägliche Arbeitszeit ist durch Ruhepausen in angemessenen Abständen zu unterbrechen, und zwar mindestens durch 30 Minuten bei mehr als 4,5 Stunden und 45 Minuten bei mehr als 8 Stunden Arbeitszeit. "

Begründung:

Um eine einheitliche Ruhepausenregelung zu gewährleisten, gilt die früher für weibliche Arbeitnehmer festgelegte Regelung. Bei längerer Arbeitszeit müssen zusätzliche Ruhepausen gewährt werden, die der ausreichenden Erholung bei zunehmender Belastung Rechnung trägt. Die Ruhepausen dürfen nicht zur Verkürzung der Arbeitszeit aufgerechnet werden.

(Hilfsempfehlung für den Fall der Nichtannahme von Ziff. 10)

AS 11. Zu Art. 1 § 4 Satz 1 ArbZRG

FS In § 4 ist Satz 1 wie folgt zu fassen:

(entfällt bei Annahme von Ziff. 10) "Die Arbeit ist durch Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden bis zu 8 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden insgesamt zu unterbrechen."

Begründung:

Der Verzicht auf besondere Pausenvorschriften für Frauen darf nicht dazu führen, daß die neue Regelung sich an der bisherigen Pausenregelung für Männer ausrichtet, weil dies dem Erholungsbedürfnis vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gerecht wird. Die Verpflichtung zur Gewährung einer Pause bei mehr als 5-stündiger Arbeitszeit und einer zusätzlichen Pause bei einer mehr als 8-stündigen Arbeitszeit berücksichtigt die medizinischen Notwendigkeiten, wie auch die berechtigten Forderungen vieler Teilzeitbeschäftigter, nicht bereits nach einer Arbeitszeit von wenig mehr als 4 1/2 Stunden eine Ruhepause einlegen und dadurch die Anwesenheit im Betrieb verlängern zu müssen.

AS 12. Zu Art. 1 § 4 Satz 3 - neu - ArbZRG
FS

In § 4 ist folgender Satz 3 anzufügen:

"Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden."

Begründung:

Die Formulierung des Entwurfs läßt es zu, daß die Pause bei einer Tagesarbeitszeit von 9 Stunden z.B. nach 7 Stunden eingelegt wird. Dies widerspricht den ergonomischen Erkenntnissen und dem Zweck der Ruhepause.

AS 13. Zu Art. 1 § 4 Satz 4 - neu - ArbZRG
FS

In § 4 ist ferner folgender Satz 4 anzufügen:

"Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für in Heimarbeit beschäftigte Personen."

(setzt Annahme von
Ziff. 4
voraus)

Begründung:

Mit der vorgeschlagenen Einbeziehung der in Heimarbeit beschäftigten Personen in den Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes soll erreicht werden, daß die Arbeitsbelastung dieser Beschäftigtengruppe der Beanspruchung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während eines 8-stündigen Arbeitstages im Betrieb nicht überschreitet. Die Auftraggeber sind jedoch nicht in der Lage, bei der Bemessung der ausgegebenen Heimarbeit auch auf die Einhaltung der für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorgeschriebenen Ruhepausen hinzuwirken. Eine Notwendigkeit zur Einbeziehung der in Heimarbeit Beschäftigten in die Pausenregelung besteht auch nach der EG-Richtlinie 89/391 (EWG) vom 12. Juni 1989 nicht. Im übrigen gehört es zum Wesen der Heimarbeit, daß die dort Beschäftigten die Lage und Dauer ihrer Pausen selbst bestimmen.

AS 14. Zu Art. 1 § 4 Abs. 2 - neu - ArbZRG
FS

In § 4 ist ferner folgender neuer Absatz 2 anzufügen:

"(2) Neben den Ruhepausen sind zusätzliche Arbeitsunterbrechungen von mindestens 5 Minuten je Stunde Arbeitszeit zu gewähren bei Arbeiten mit besonderen Belastungen, insbesondere durch

- Unfallgefahren,
- den Umgang mit gefährlichen chemischen oder biologischen Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen,
- erhebliche physikalische Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen, Hitze, Kälte, Druckluft oder Strahlen,
- physikalische Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen, Hitze, Kälte, Druckluft oder Strahlen,
- hohe Sehanforderungen oder
- besondere körperliche, nervliche und psychische Beanspruchungen oder monotone und einseitig belastende Arbeitsabläufe oder hohes Arbeitstempo.

Dabei ist die Addition und/oder die Kombination der Wirkungen der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen. Der Einzelheiten in einer Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen. Längere Arbeitsunterbrechungen aufgrund gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sind dabei ebenfalls zu berücksichtigen."

Begründung:

Eine stärkere Belastung und damit schnellere Ermüdung der Beschäftigten tritt auch bei besonderen Belastungen ein. Aus diesem Grund bestimmt Absatz 2 zusätzliche Arbeitsunterbrechungen von mindestens 5 Minuten je Stunde. Entsprechend der Definition im § 2 sind diese Arbeitsunterbrechungen jedoch keine Ruhepausen und daher voll als Arbeitszeit zu rechnen.

AS 15. Zu Art. 1 § 5 Abs. 1 und 2 ArbZRG
FS

- a) In § 5 Abs. 1 ist die Zahl "11" durch "12" zu ersetzen.
- b) Als Folge ist in § 5 Abs. 2 die Zahl "12" durch "13" zu ersetzen.

Begründung:

Von flexiblen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird erwartet, daß sie einen Arbeitsplatz annehmen, der sich weiter entfernt vom Wohnort befindet. Dadurch entstehen Fahrtzeiten von der Wohnung zur Arbeitsstätte von in der Regel 1 Stunde sowie nochmals 1 Stunde für die Rückfahrt. Im Interesse eines sozialen Bewußtseins ist es notwendig, daß Beschäftigte sowohl morgens als auch abends noch jeweils 1 Stunde zur privaten Verfügung haben, um sich mit der Familie zu unterhalten, zu essen usw.

Bei einer durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung um 2 Stunden verkürzten ununterbrochenen Ruhezeit auf 9 Stunden bleiben damit nur noch 5 Stunden Zeit zum Schlafen. Bei Beschäftigten, die eine noch längere Anfahrt zum Betrieb haben, verkürzt sich die für das Schlafen zur Verfügung stehende Zeit sogar noch.

AS 16. Zu Art. 1 § 5 Abs. 1 Satz 2 - neu - ArbZRG
FS

In § 5 Abs. 1 ist folgender Satz anzufügen:

"Satz 1 gilt nicht für in Heimarbeit beschäftigte Personen."

(setzt Annahme von
Ziff. 4 voraus)

Begründung:

Mit der vorgeschlagenen Einbeziehung der in Heimarbeit beschäftigten Personen in den Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes soll erreicht werden, daß die Arbeitsbelastung dieser Beschäftigtengruppe der Beanspruchung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während eines 8-stündigen Arbeitstages im Betrieb nicht überschreitet. Die Auftraggeber sind jedoch nicht in der Lage, bei der Bemessung der ausgegebenen Heimarbeit auch auf die Einhaltung der für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorgeschriebenen ununterbrochenen Ruhezeiten hinzuwirken. An Notwendigkeit zur Einbeziehung der in Heimarbeit Beschäftigten in die Ruhezeitregelung besteht auch nach der EG-Richtlinie 89/391 (EWG) vom 12. Juni 1989 nicht. Im übrigen gehört es zum Wesen der Heimarbeit, daß die dort Beschäftigten die Lage und Dauer ihre Ruhezeiten selbst bestimmen.

Fz 17. Zu Artikel 1 § 5 Abs. 3 ArbZRG

In Artikel 1 § 5 werden in Absatz 3 die Worte ", die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen," gestrichen.

Begründung:

Der Entwurf berücksichtigt nicht ausreichend, daß die Kranken- und Pflegeanstalten mit ihrer besonderen Aufgabe zur Erhaltung des Lebens und Wahrung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit von Menschen besondere Vorkehrungen treffen müssen, die sich auch in der Notwendigkeit besonderer Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit ausdrücken. Die vorgesehene Fassung der Ruhezeitregelung erschwert eine akzeptable Dienstplangestaltung erheblich. Sie erzeugt eine Planungsunsicherheit. Nach derzeitigen Dienstplänen sind an bestimmten Tagen relativ kurze Ruhezeiten, an anderen Tagen dafür um so längere möglich. Bei den Arbeitnehmern ist dieser Rhythmus wegen zusammenhängender Freizeiten und größerer Erholungsmöglichkeiten sehr beliebt. Außerdem erlaubt diese Flexibilität, daß die Patienten über längere Zeitspannen bestimmte Bezugspersonen haben und zudem eine größere Sicherheit bei der Behandlung und Pflege gegeben ist. Unter Berücksichtigung dieser Umstände muß die zwingend vorgeschriebene Ruhezeit gesenkt werden.

Die beabsichtigte Regelung würde zu einer Beeinträchtigung des Krankenhausbetriebes führen und zu erheblichen Kosten für die dann notwendigen erheblichen Personalaufstockungen, insbesondere im ärztlichen Bereich. Auch die Tatsache, daß diese Regelung nach § 26 des Gesetzesentwurfes erst ab 1.1.1996 anzuwenden ist, löst nicht das Problem der pflegesatzneutralen Umsetzung.

AS 18. Zu Art. 1 § 5 Abs. 4 ArbZRG

FS

§ 5 Abs. 4 ist zu streichen.

Begründung:

Die Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates der EG vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr stellt hinsichtlich der Mindestruhezeiten lediglich die unterste Grenze des Arbeitsschutzes für das Fahrpersonal dar. Es ist kein nachvollziehbarer Grund ersichtlich, der es rechtfertigt, die Minimalregelung der EG-Verordnung 3820/85 über die Ruhezeit im neuen Arbeitszeitgesetz verbindlich festzuschreiben und das Fahrpersonal damit im Vergleich zu den sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schlechter zu

(noch Ziff. 18)

stellen. Art. 11 der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 läßt den Erlaß günstigerer Regelungen in den einzelnen Mitgliedstaaten ausdrücklich zu. Darauf kann im Interesse des Gesundheitsschutzes der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht verzichtet werden. Darüber hinaus tragen längere Ruhezeiten zu einer Verbesserung der allgemeinen Verkehrssicherheit bei. Es ist daher erforderlich, im Bereich der Ruhezeiten das Fahrpersonal den sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichzustellen.

AS 19. Zu Art. 1 § 6 Abs. 1 ArbZRG
FS

In § 6 Abs. 1 sind vor dem Wort "festzulegen" die Worte "unter Einbeziehung der Betroffenen" einzufügen.

Begründung:

Die Einfügung, die Betroffenen in die Überlegungen zur Gestaltung einzubeziehen, sichert die Berücksichtigung von Interessen und Erfahrungen der Betroffenen.

AS
FS

20. Zu Art. 1 § 6 Abs. 1 Satz 2 - neu - ArbZRG

In Art. 1 ist in § 6 folgender Satz anzufügen:

"Eine regelmäßige ärztliche Betreuung ist sicherzustellen."

Begründung:

Wegen der bei Nacht- und Schichtarbeit auftretenden zusätzlichen Belastungen ist diese Ergänzung notwendig. Nacht- und Schichtarbeitszeiten sollen nur dann zulässig sei, wenn die Unbedenklichkeit individuell ärztlich festgestellt worden ist.

AS
FS

21. Zu Art. 1 § 6 Abs. 2 ArbZRG

§ 6 Abs. 2 ist wie folgt zu fassen:

"(2) Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf 6 Stunden Dauer nicht überschreiten, wenn sie mehr als 3 Stunden Nachtarbeitszeit enthält. Sofern sich durch regelmäßigen Schichtwechsel kein voller Lohnausgleich ergibt, ist dieser durch Zahlung entsprechend erhöhter Arbeitsentgelte zu gewährleisten."

Durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann die Arbeitszeit nach Satz 1 um bis zu zwei Stunden verlängert werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf nicht mehr als vier Schichtzeiten in der Kalenderwoche verteilt wird. Satz 2 bleibt unberührt."

Begründung:

Die Arbeitszeit bei Nachtarbeit ist aus Gründen der dabei auftretenden besonderen gesundheitlichen Belastungen und sonstigen Erschwernissen zu verkürzen. Tarifvertragliche Regelungen sollen jedoch besondere betriebliche Bedürfnisse berücksichtigen.

AS 22. Zu Art. 1 § 6 Abs. 3 ArbZRG

FS

§ 6 Abs. 3 ist wie folgt zu fassen:

"(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren tägliche Arbeitszeit regelmäßig mehr als 3 Stunden Nachtarbeitszeit enthält, dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie vor Aufnahme der Arbeit von einem dazu ermächtigten Arzt arbeitsmedizinisch untersucht worden sind und der Arzt bescheinigt hat, daß keine Bedenken gegen die vorgesehene Beschäftigung bestehen. Die Untersuchung nach Absatz 1 ist während der Beschäftigung im Abstand von zwei Jahren zu wiederholen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres sind Untersuchungen in Zeitabständen von einem Jahr zu ermöglichen. Die Kosten der Untersuchung trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber. Über die Untersuchungen sind vom Arzt Aufzeichnungen zu machen und mindestens 30 Jahre aufzubewahren. Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ist das Ergebnis der Untersuchung mitzuteilen oder eine Kopie der Aufzeichnungen auszuhändigen. Halten Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen oder der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung für unzutreffend, kann die Entscheidung der zuständigen Behörde beantragt werden."

Begründung:

Die im Entwurf der Bundesregierung vorgesehene ärztliche Betreuung ist unzureichend. Deshalb ist sie durch die vorgeschlagene Regelung zu ersetzen.

AS 23. Zu Art. 1 § 6 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a ArbZRG
FS

In § 6 Abs. 4 Satz 1 ist Buchst. a wie folgt zu fassen:

"a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers führen wird, oder"

Begründung:

Der Umsetzungsanspruch muß auch während des dreijährigen Zeitraumes zwischen den Untersuchungen nach § 6 Abs. 3 ausgelöst werden können. Die abschliessende Beurteilung über die Folgen weiterer Nachtarbeit ist durch einen Arbeitsmediziner vorzunehmen.

Da Nachtarbeit generell zu einer gesundheitlichen Gefährdung des Arbeitnehmers führt, kann § 6 Abs. 4 Buchstabe a Mißbräuche auslösen. Der Umsetzungsanspruch sollte daher nur bestehen, wenn nach der arbeitsmedizinischen Feststellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit eine Beeinträchtigung der Gesundheit bei weiterer Verrichtung von Nachtarbeit eintreten wird.

AS 24. Zu Art. 1 § 6 Abs. 4 Satz 1 Buchst. b ArbZRG
FS

In § 6 Abs. 4 Satz 1 ist Buchst. b wie folgt zu fassen:

"b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes lebt, oder"

Begründung:

Die Interessen der Arbeitgeber haben zurückzutreten, weil die Interessen von Kindern höher-rangig zu bewerten sind.

AS 25. Zu Art. 1 § 6 Abs. 4 Satz 1 Buchst. c ArbZRG
FS

In § 6 Abs. 4 Satz 1 ist Buchst. c wie folgt zu fassen:

"c) der Arbeitnehmer mit Pflegebedürftigen in häuslicher
Gemeinschaft lebt,"

Begründung:

Die Interessen der Arbeitgeber haben zurück-
zutreten, weil die Interessen von Pflegebedürftigen
höherrangig zu bewerten sind.

AS 26. Zu Art. 1 § 6 Abs. 4 a - neu - ArbZRG
FS

In § 6 ist folgender Absatz 4 a anzufügen:

"(4a) Bei Nachtarbeitszeiten sind verlängerte Ruhepausen zu ge-
währen, und zwar mindestens

- 45 Minuten bei mehr als drei Stunden und
- 60 Minuten bei mehr als viereinhalb Stunden
Nachtarbeitszeit."

Begründung:

Während der Nachtarbeitszeit sind längere
Erholungsphasen notwendig als bei Arbeiten
zur Tageszeit.

AS 27. Zu Art. 1 § 6 Abs. 5 ArbZRG

FS § 6 Abs. 5 ist wie folgt zu fassen:

"(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei Arbeitszeiten nach § 10 Abs. 2 für jeweils 20 Tage Nachtarbeitszeit mit täglich mehr als drei Stunden zusätzlich ein arbeitsfreier Tag zu gewähren. Der zusätzliche arbeitsfreie Tag ist möglichst am ersten Arbeitstag nach der 20. Nachtschicht, spätestens jedoch vor der 21. Nachtschicht zu gewähren."

Begründung:

Die Erholung von Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern während der Tageszeit ist nicht so wirksam wie die während der Nachtzeit. So ist die Schlafzeit in aller Regel verkürzt und der Schlaf selbst wegen unvermeidbarer Störungen aus dem sonstigen Alltagsleben nicht so tief. Aus diesem Grund entsteht bei längerer Nachtarbeit ein Erholungsdefizit, das mit dem zusätzlichen arbeitsfreien Tag ausgeglichen werden soll. Damit wird auch der Wechsel von der Nachtschicht in eine Tagschicht erleichtert.

AS 28. Zu Art. 1 § 6 Abs. 6 - neu - ArbZRG

FS In § 6 ist folgender neuer Absatz 6 anzufügen:

"(6) Es ist sicherzustellen, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren regelmäßige tägliche Arbeitszeit nach § 3 mehr als 3 Stunden Nachtarbeitszeit enthält, den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Beschäftigten."

Begründung:

Nachtarbeiterinnen und -arbeiter sollen in gleichem Maße in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen eingeschlossen werden können wie Beschäftigte, die in Tagarbeit beschäftigt werden.

AS 29. Zu Art. 1 § 6 Abs. 7 - neu - ArbZRG
FS

In § 6 ist folgender neuer Absatz 7 anzufügen:

"(7) Die Schichtzeit darf die tägliche Arbeitszeit nach § 3 um nicht mehr als 3 Stunden überschreiten.

Begründung:

Diese Regelung ist wegen der besonderen Erschwernisse und Zusatzbelastungen bei wechselnden Arbeitszeiten erforderlich.

AS 30. Zu Art. 1 § 7 ArbZRG
FS

§ 7 ist zu streichen.

Begründung:

Die große Zahl der durch § 7 vorgesehenen Arbeitszeitvarianten läßt die Umkehrung des Regel- Ausnahmeverhältnisses befürchten und führt zu einer Unübersichtlichkeit, die Unklarheiten über die konkret maßgebliche Arbeitszeit schafft. Das geht in aller Regel zu Lasten eines wirksamen Arbeitsschutzes, zumal eine effektive Überwachung auf diese Weise erschwert wird. Der angemessene Umfang von Tariföffnungsklauseln ergibt sich aus den Änderungsvorschlägen zu § 3 und zu § 6.

AS 31. Zu Art. 1 § 10 Abs. 1 Nummer 17 - neu - ArbZRG
FS

Art. 7 Nummer 5 (§ 17 LadSchlG)

Art. 7 Nummer 6a (§ 22 LadSchlG)

a) In Art. 1 § 10 ist folgende Nummer 17 einzufügen:

"17. in Verkaufsstellen, wenn Öffnungszeiten ausnahmsweise
zugelassen sind."

b) In Art. 7 ist Nr. 5 wie folgt zu fassen:

"5. § 17 wird gestrichen." Als Folge ist Nr. 6 anzupassen.

c) In Art. 7 ist ferner folgende neue Nummer 6a anzufügen:

"6a. In § 22 werden die Worte "für den Arbeitsschutz"
gestrichen."

Begründung:

zu a:

Mit der Änderung in Artikel 7 wird im Ladenschlußgesetz der
§ 17 aufgehoben. Als Folge ist die dort bisher enthaltene
Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit in das ArbZRG
zu übernehmen.

zu b:

Die von der Bundesregierung vorgeschlagene Änderung geht nicht
weit genug. Es handelt sich beim Ladenschlußgesetz zumindest
überwiegend um ein Wettbewerbsschutzgesetz. Sonderregelungen
für die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
sind nach dem neuen Arbeitszeitrechtsgesetz unter Berück-
sichtigung der vorgeschlagenen Änderungen nicht mehr
erforderlich. Die an Sonntagen zulässigen Arbeiten sind
in den § 10 Abs. 1 übernommen.

zu c:

Wenn § 17 gestrichen wird, besteht kein Grund, die Aufsicht
durch die Arbeitsschutzbehörden vorzuschreiben. Im übrigen
sollte es den Ländern überlassen bleiben, welche Behörde
für die Aufsicht benannt wird.

AS 32. Zu Art. 1 § 10 Nummer 18 - neu - ArbZRG
FS

Art. 1 § 18 Abs. 4 ArbZRG

Art. 8

a) In Art. 1 ist in § 10 ferner folgende Nummer 18 einzufügen:

"18. zur Herstellung leicht verderblicher Konditorwaren
während zweier unterbrochener Stunden in der Zeit
von 7.00 bis 13.00 Uhr."

b) In Art. 1 ist § 18 Abs. 4 zu streichen.

c) Artikel 8 ist wie folgt zu fassen:

"Artikel 8

Aufhebung des Bäckereiarbeitszeitgesetzes

Das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-8, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 11 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist, wird aufgehoben."

Begründung:

zu a:

Mit der Änderung in Artikel 8 wird das Bäckereiarbeitszeitgesetz vollständig aufgehoben. Entsprechend sind die bisher dort vorgesehenen Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit in das ArbZRG zu übernehmen.

(noch Ziff. 32)

zu b und c:

Es ist an der Zeit, auch die in Bäckereien Beschäftigten in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht mit den übrigen Arbeitnehmern gleichzustellen und sie damit in die Regelungen, die das Ziel haben, die schädlichen Auswirkungen von Nachtarbeit soweit wie möglich zu kompensieren, einzubeziehen. Damit wäre das Bäckereiarbeitszeitgesetz, jedenfalls als Arbeitsschutzgesetz, obsolet und sollte deshalb aufgehoben werden.

Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in arbeitszeitschutzrechtlicher Hinsicht den übrigen Arbeitnehmern gleichgestellt werden und somit auch für sie die Regelungen gelten, die das Ziel haben, die schädlichen Auswirkungen der Nachtarbeit soweit wie möglich zu kompensieren, besteht aus der Sicht des Arbeitsschutzes kein Bedarf mehr an Sonderregelungen für ein bestimmtes Handwerk.

Falls aus wirtschaftspolitischen Überlegungen heraus (Wettbewerbsschutzrecht) Einschränkungen der Tätigkeit in Bäckereien und Konditoreien für notwendig gehalten werden, bleibt es der Bundesregierung unbenommen, eine entsprechende Regelung außerhalb des Arbeitsschutzrechtes zu treffen.

AS 33. Zu Art. 1 § 10 Abs. 1 a - neu - ArbZRG
FS

In § 10 ist nach Absatz 1 folgender neuer Absatz 1 a einzufügen:

" (1 a) Absatz 1 findet auch keine Anwendung, wenn beim Chargenbetrieb die Zeit je Charge mehr als 24 Stunden beträgt und das Produktionsverfahren nicht aus anderen Gründen regelmäßig wöchentlich mindestens einmal unterbrochen werden muß. Satz 1 gilt nicht, wenn einem Sonntag ein oder zwei Feiertage oder zwei oder mehr Feiertage unmittelbar aufeinander folgen. "

Begründung:

Es ist möglich, daß der Chargenbetrieb nicht in allen Fällen durch die Ausnahme vom § 10 Abs. 1 Nr. 15 abgedeckt ist. Zur Vermeidung von Auslegungsschwierigkeiten sollte er daher bei der Aufzählung der Ausnahmen ausdrücklich erwähnt werden.

AS 34. Zu Art. 1 § 10 Abs. 3 - neu - ArbZRG
FS

In § 10 ist nach Absatz 2 folgender neuer Absatz 3 einzufügen:

" (3) Bei der Einführung neuer Technologien oder bei technischen Änderungen von Produktionsverfahren ist grundsätzlich die Sonn- und Feiertagsruhe zu berücksichtigen. "

Begründung:

Die Sonn- und Feiertagsruhe ist durch das Grundgesetz vorgegeben worden. Daraus folgt, daß zwar einerseits Ausnahmen zulässig sein müssen, andererseits aber auch eine Verpflichtung besteht, bei der Einführung neuer Technologien und Produktionsverfahren nach Alternativen zu suchen, um Sonn- und Feiertagsbeschäftigung zu vermeiden. Dieses soll mit dem vorgeschlagenen Absatz 3 erreicht werden. Es wird sich zwar zugegebenermaßen im Einzelfall nicht immer mit Sicherheit feststellen lassen, ob die vorgeschlagene Vorgabe beachtet wurde, aber dennoch macht die vorgeschlagene Vorgabe deutlich, daß nicht alles zur Ausführung kommen darf, was technisch möglich ist. Es wird damit also eine Richtung vorgegeben, die auch z. B. im Rahmen eines Verwaltungsstreitverfahrens deutliche Hinweise für die Gerichte gibt.

AS 35. Zu Art. 1 § 10 Abs. 4 - neu - ArbZRG
FS

In § 10 ist ferner folgender neuer Absatz 4 anzufügen:

"(4) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen, auf deren Verlangen in eine für sie geeignete werktägliche Beschäftigung umzusetzen, wenn sie mit Kindern im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes oder mit Pflegebedürftigen in häuslicher Gemeinschaft leben, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung in eine für sie geeignete werktägliche Beschäftigung nach Auffassung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten."

Begründung:

Der Grundsatz der allgemeinen Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen hat zur Folge, daß an diesen Tagen auch öffentliche Betreuungseinrichtungen wie Kindertagesstätten und Sozialstationen nicht oder nicht in vollem Umfang zur Verfügung stehen und die Betreuung deshalb im Rahmen der Familie oder der häuslichen Gemeinschaft erfolgen muß. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muß daher im Interesse des Wohls ihrer Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen eine Möglichkeit eröffnet werden, diese Betreuungsaufgaben an Sonn- und Feiertagen zu erfüllen.

AS 36. Zu Art. 1 § 11 Abs. 1 ArbZRG
FS

In § 11 ist Abs. 1 wie folgt zu fassen:

"(1) Zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben."

Begründung:

Durch entsprechende Schichtpläne kann sichergestellt werden, daß regelmäßig mindestens zwei Sonntage im Monat für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer arbeitsfrei bleiben. Dies ist erforderlich, weil die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen ungleich höherwertig ist als an anderen Tagen innerhalb der Woche. Auf diese Weise wird sichergestellt, daß die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer am allgemeinen gesellschaftlichen Leben zumindest an zwei Wochenenden teilhaben kann.

AS 37. Zu Art. 1 § 11 Abs. 3 ArbZRG
FS

§ 11 Abs. 3 ist wie folgt zu ändern:

a) In Satz 1 werden nach den Worten "an einem Sonntag" die Worte eingefügt: "oder an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag".

b) Satz 2 wird gestrichen.

Begründung:

Der Ersatzruhetag soll bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ebenso wie bei Beschäftigung am Sonntag zeitnah gewährt werden.

AS
FS

38. Zu Art. 1 § 11 Abs. 4 ArbZRG

In § 11 Abs. 4 ist nach dem Wort "gewähren" ein Punkt zu setzen und der letzte Halbsatz zu streichen.

Begründung:

Die Streichung des letzten Halbsatzes ist erforderlich, um zu verdeutlichen, daß bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung eine angemessene (besonders günstige) Ersatzruhe gewährt werden soll.

AS
FS

39. Zu Art. 1 § 12 Nr. 4 ArbZRG

§ 12 Nr. 4 ist zu streichen.

Begründung:

Diese Regelung, wonach an Sonn- und Feiertagen durch Tarifvertrag Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden vereinbart werden können, ist nicht erforderlich. Da eine solche Arbeitszeit in der Regel die gesamte Nachtzeit enthält, ist dieses mit dem Gedanken des Arbeitsschutzes nicht in Einklang zu bringen. Es ist etwa 50 Jahre nach Kriegsende auch mehr als überfällig, die sog. Fliegerschichten abzuschaffen, zumal Luftangriffe nachweislich nicht mehr stattfinden und auch nicht mehr zu erwarten sind.

AS 40. Zu Art. 1 § 13 Abs. 1 bis 4 ArbZRG
FS § 10 Abs. 1 Nr. 16 ArbZRG

a) In § 13 sind die Absätze 1 bis 4 durch folgenden Absatz zu ersetzen:

(Bei Annahme entfällt Ziff. 41)

“(1) Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer von der Sonn- und Feiertagsruhe weitere Ausnahmen zuzulassen für

- Arbeiten, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern,
- Arbeiten, die ihrer Natur nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt oder zu gewissen Zeiten des Jahres außergewöhnlich verstärkt erforderlich sind,
- Arbeiten, die zur Befriedigung täglicher oder an Sonn- oder Feiertagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich sind,
- Arbeiten, deren Unterbrechung oder Aufschub nur mit erheblichen technischen Schwierigkeiten möglich ist oder deren Unterbrechung besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge haben,
- Arbeiten, bei deren Unterbrechung erhebliche Schäden an Produktionseinrichtungen entstehen,
- Arbeiten, deren Unterbrechung zu schwerwiegenden Umweltschäden führt und
- Produktionsarbeiten, wenn die Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer erheblich geringer ist, als bei Arbeiten nach § 10 Abs. 1 zulässig sind.”

b) Folgeänderung:

In Artikel 1 ist § 10 Abs. 1 Nr. 16 zu streichen.

(noch Ziff. 40)

Begründung:
zu a):

Nach dem Gesetzentwurf steht es im Ermessen der Bundesregierung, ob sie eine Rechtsverordnung erläßt. Dieses reicht nicht aus, da ein dringendes Bedürfnis einheitlicher bundesrechtlicher Regelung für bestimmte Bereiche besteht. Die Bundesregierung sollte deshalb verpflichtet werden, entsprechende Regelungen durch Rechtsverordnung zu treffen. Damit erübrigt sich auch die im Regierungsentwurf vorgesehene alternative Ermächtigung für die Bundesländer.

Daß die Aufsichtsbehörde im Einzelfall entweder durch einen feststellenden Verwaltungsakt oder, was in der Praxis häufiger vorkommen dürfte, durch eine Verbotsverfügung befugt ist, Feststellungen darüber zu treffen, ob bestimmte Arbeiten von den Ausnahmen erfaßt werden, ist unbestritten und bedarf daher keiner besonderen Regelung.

Die übrigen in Absatz 3 vorgesehenen behördlichen Ausnahmen sind entbehrlich. Dieses gilt in besonderem Maße für die für das Handelsgewerbe vorgesehenen Ausnahmen. Die sogenannten "Hausmessen" haben ein derartiges Ausmaß angenommen, daß dieses, insbesondere im Hinblick auf das grundsätzliche Beschäftigungsverbot des Grundgesetzes, nicht mehr hinnehmbar ist. Es ist auch Einzelhändlern durchaus zuzumuten, Informationsveranstaltungen ihrer Großhändler während der üblichen Arbeitszeiten zu besuchen.

Die dem § 105 f GewO nachgebildete Ausnahme in Absatz 3 Nr. 2 Buchstabe b hat sich in der Praxis nicht als praktikabel erwiesen. Eine ernsthafte inhaltliche Prüfung des Antrages, um feststellen zu können, ob die Ausnahmeveraussetzungen gegeben sind, ist in der Kürze der üblicherweise zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich. Im übrigen wird auf Absatz 2 dieser Begründung verwiesen.

zu b):

Diese Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit ist zu unbestimmt und sollte ausschließlich durch Rechtsverordnung geregelt und dabei auch konkretisiert werden, bevor sie in Anspruch genommen wird (Folgeänderung der Änderung von § 13).

Wi 41. Zu Artikel 1 (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbZRG)

(ent- fällt bei An- nahme von Ziff. 40) In Artikel 1 sind in § 13 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe c nach den Wörtern "zur Sicherung der Beschäftigung" die Wörter "in einzelnen Industriezweigen oder Produktionssparten, die sich in einer angespannten internationalen Wettbewerbssituation befinden," einzufügen.

Begründung:

Mit der Ergänzung soll klargestellt werden, daß sich eine Rechtsverordnung, nach der Sonn- und Feiertagsarbeit zur Sicherung der Beschäftigung durchgeführt werden kann, nur auf einzelne Industriezweige oder Produktionssparten, die sich in einer angespannten internationalen Wettbewerbssituation befinden, beziehen kann.

AS 42. Zu Art. 1 § 13 Abs. 5 ArbZRG
FS
Wi § 13 Abs. 5 ist zu streichen.

43. Begründung: AS, FS

Die Bundesregierung führt im allgemeinen Teil der Begründung (A III Nr. 3 Abs. 3) aus, daß es u. a. Ziel des Gesetzentwurfs sei, "im Einklang mit dem im Grundgesetz verankerten Grundsatz der Sonn- und Feiertagsruhe" entsprechende Vorschriften in das Recht des Arbeitsschutzes einzubeziehen und unter grundsätzlicher Aufrechterhaltung des geltenden Sonn- und Feiertagsschutzes zu modernisieren. § 13 Abs. 5 stellt aber keine Modernisierung des Sonn- und Feiertagsschutzes dar, sondern stellt diesen vielmehr in Frage.

(noch Ziff. 42/43)

Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage sind als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung grundgesetzlich geschützt (Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 Weimarer Reichsverfassung (WRV)). Eine Ausnahmenorm in der Form des § 13 Abs. 5 ArbZRG stellt ein markantes Einfallstor in die Sonn- und Feiertagsruhe dar und normiert erstmalig von Gesetzes wegen, daß eine Sonntagsarbeit aus rein wirtschaftlichen Gründen möglich ist. Eine solche Regelung ist nicht nur familien- und gesellschaftspolitisch schädlich, sondern unterliegt auch erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken.

Ziel der Regelung des § 13 Abs. 5 des Entwurfes ist es, durch die Genehmigung die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu sichern. Dieses Ziel kann in den Branchen, für die diese Bestimmung geschaffen werden soll, in der Regel aber nicht durch eine Ausweitung der Maschinenlaufzeiten auf den Sonntag gesichert werden, da die Wettbewerbsvorteile im internationalen Markt in der Regel auf andere Gründe, z. B. auf das Fehlen arbeitsrechtlicher bzw. arbeitsschutzrechtlicher Standards, auf Lohndumping und teilweise völlig unzureichende Sozialversicherungssysteme in den jeweiligen Produktionsländern zurückzuführen sind und im übrigen die Möglichkeiten zur Ausweitung der Maschinenlaufzeiten an den übrigen Tagen der Woche auch nicht annähernd ausgenutzt werden.

(noch Ziff. 42/43)

Die grundgesetzliche Garantie des Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV kann aber von Verfassungen wegen nur dann eingeschränkt werden, wenn das einschränkende Gesetz rechtsstaatlichen Ansprüchen genügt. Aus dem allgemeinen Rechtsstaatprinzip des Art. 20 Abs. 2 und 3 GG ergeben sich die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und der Bestimmtheit. Beiden Anforderungen wird diese gesetzliche Vorschrift nicht gerecht. Die Vorschrift enthält mehrere unbestimmte Rechtsbegriffe, die wegen des komplexen Sachverhaltes von Verwaltung und Rechtsprechung nur schwerlich konkretisiert werden können. Sie sind überdies einer einheitlichen Rechtsauslegung im gesamten Geltungsbereich des Gesetzes nicht zugänglich.

Da der intendierte Zweck des Gesetzes auch nicht erreicht werden kann, ist die Vorschrift unter diesem Gesichtspunkt nicht geeignet, nicht erforderlich und auch nicht angemessen. Sie genügt somit nicht dem Verhältnismäßigkeitsgebot des grundgesetzlichen Rechtsstaatprinzips.

(entfällt bei An-
nahme
von
Ziff. 43)

43a. Begründung: Wi

Nach der Regelung in § 13 Abs. 5 ist die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit dann möglich, wenn längere Betriebszeiten und "andere Arbeitsbedingungen" im Ausland nachgewiesen werden können und die Konkurrenzfähigkeit des Antragstellers dadurch unzumutbar beeinträchtigt ist. Diese Vorschrift enthält mehrere unbestimmte Rechtsbegriffe, die wegen des komplexen Sachverhaltes nur schwer zu konkretisieren wären. Die "unzumutbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit" wäre von daher durchgängig nachweisbar. In der Konsequenz würde über diese Regelung das Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nach § 9 ArbZRG zukünftig weitgehend aufgehoben.

[Zudem sieht § 13 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe c bereits vor, daß die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Sonn- und Feiertagsarbeit aus Gründen des Gemeinwohls und insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung zulassen kann. § 13 Abs. 5 erscheint auch deshalb entbehrlich. *)]

AS 44. Zu Art. 1 § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZRG
FS

In § 14 Abs. 2 Nr. 2 ist vor dem Wort "Forschungsarbeiten" das Wort "unaufschiebbaren" einzufügen.

Begründung:

Die außergewöhnlichen Fälle sollen auch bei Forschungsarbeiten auf das unbedingt Erforderliche begrenzt werden.

*) Dieser Absatz entfällt ferner bei Annahme von Ziff. 40

AS 45. Zu Art. 1 § 14 Abs. 2 ArbZRG, letzter Halbsatz
FS

In § 14 Abs. 2 ist der letzte Halbsatz wie folgt zu fassen:

" , wenn der Arbeitgeber andere Vorkehrungen zur Ausführung der Arbeiten nicht treffen kann."

Begründung:

Die vorgeschlagene Regelung soll sicherstellen, daß wirklich nur unter außergewöhnlichen und vom Arbeitgeber nachgewiesenen Gründen Ausnahmen möglich sind.

AS 46. Zu Art. 1 § 14 Abs. 3 - neu - ArbZRG
FS

In § 14 ist folgender Absatz 3 anzufügen:

"(3) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach einer verlängerten täglichen Arbeitszeit unverzüglich freizustellen."

Begründung:

Absatz 3 soll klarstellend bewirken, daß keine Addition von Ausnahmeregelungen eintritt.

AS 47. Zu Art. 1 § 16 Abs. 2 ArbZRG
FS

§ 16 Abs. 2 ist wie folgt zu ändern:

- a) In Satz 1 werden die Worte "über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende" gestrichen.
- b) In Satz 2 sind die Worte "mindestens 1 Jahr" durch die Worte "mindestens 2 Jahre" zu ersetzen.

Begründung:

zu a):

Eine effiziente Kontrolle durch die staatlichen Gewerbeaufsichtsämter ist nur über eine vollständige Aufzeichnung der Arbeitszeit möglich.

Ein zusätzlicher Aufwand für den Arbeitgeber entsteht dadurch nicht, da i. d. R. eine Aufzeichnung für die Lohnabrechnung und aus anderen Gründen ohnehin erfolgt.

zu b):

Die Verlängerung der Aufbewahrungsfrist ist im Hinblick auf die Verjährungsfrist geboten.

- AS 48. Zu Art. 1 § 16 Abs. 3 - neu - ArbZRG
FS § 22 Abs. 1 Nr. 8 ArbZRG

In § 16 ist folgender Absatz 3 anzufügen:

"(3) Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auch die Arbeitszeit des Vorarbeitsverhältnisses bzw. der Vorarbeitsverhältnisse aufzuzeichnen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend."

Als Folge sind in § 22 Abs. 1 Nr. 8 vor den Worten "eine Aufzeichnung" die Worte "oder Absatz 3" einzufügen.

Begründung:

§ 2 Abs. 1 des Gesetzentwurfs bestimmt u. a., daß die Arbeitszeit bei mehreren Arbeitsverhältnissen zusammenzuzählen sind. Aus dieser, der AZO entnommenen Vorschrift folgt zwingend, daß Arbeitszeitznachweise nicht nur über die beim jeweiligen Arbeitgeber abgeleistete Arbeitszeit und deren Lage Auskunft geben müssen, sondern auch über Arbeitszeiten der gleichen Arbeitnehmer bzw. des gleichen Arbeitnehmers bei anderen Arbeitgebern. Da die Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften jeweils den Arbeitgeber trifft, können derartige Aufzeichnungen auf der Grundlage eines Datenaustausches zwischen den jeweiligen Arbeitgebern erstellt werden.

- AS 49. Zu Art. 1 3 17 Abs. 5 Satz 1 ArbZRG
FS

In § 17 Abs. 5 Satz 1 ist vor den Worten "Betriebs- und Arbeitszeit" das Wort "üblichen" zu streichen.

Begründung:

Nach der Formulierung des Entwurfs wäre kein Betretungsrecht gegeben, wenn der Betrieb z.B. ausnahmsweise an Sonn- oder Feiertagen arbeitet. Gerade in diesem Fall setzt eine wirksame Kontrolle jedoch die Besichtigung der Arbeitsstätte voraus.

R 50. Zu Artikel 1 (§ 17 Abs. 6 ArbZG)

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren auf eine Ergänzung des § 17 Abs. 6 ArbZG hinzuwirken.

Begründung:

Das dem Arbeitgeber durch § 17 Abs. 6 ArbZG eingeräumte Auskunftsverweigerungsrecht kann entwertet werden, wenn er uneingeschränkt verpflichtet bleibt, auf Verlangen der Aufsichtsbehörde die in § 17 Abs. 4 Satz 2 genannten Unterlagen vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden. Dem Arbeitgeber muß bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 17 Abs. 6 ArbZG auch das Recht zugestanden werden, die Vorlage und die Einsendung von Unterlagen zu verweigern.

In 51. Zu Artikel 1 (§ 18 Abs. 1 Nr. 2 ArbZRG)
§ 18 Abs. 1 Nr. 2 ist zu streichen.Begründung:

Die in der bisherigen Nummer 2 vorgesehene Regelung ist § 77 Abs. 1 in Verbindung mit § 14 Abs. 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entnommen. Sie hat nur dort eine Berechtigung, nämlich die Beteiligung der Personalvertretungen bei Personalentscheidungen über die Beschäftigten zu verhindern, die für die Dienststelle gegenüber der Personalvertretung handlungs- und entscheidungsbefugt sind. Für das Arbeitszeitrechtsgesetz hat diese Personengruppe eine solche besondere Bedeutung nicht. Abgesehen davon, daß es sich hierbei in der Regel um Beamte handelt, für die das Gesetz ohnehin nicht gilt, gibt § 19 eine ausreichende Möglichkeit, besondere Regelungen zu treffen, die auch diesen Personenkreis einschließen.

AS 52. Zu Art. 1 § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZRG
FS

§ 18 Abs. 1 Nr. 3 ist zu streichen.

Begründung:

Die Nichtanwendung des Gesetzes auf im Haushalt Beschäftigte wirkt sich diskriminierend aus, da diese Beschäftigten den gleichen Schutzanspruch wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Das Gesetz ist im übrigen in ausreichender Weise flexibel konzipiert, um den besonderen Verhältnissen im Haushalt gerecht zu werden.

Fz 53. Zu Artikel 1 § 19, 2. Halbsatz ArbZRG

In Artikel 1 erhält § 19 Halbsatz 2 folgende Fassung:

"die §§ 3 bis 13 finden keine Anwendung."

Begründung :

Diese Änderung dient der Klarstellung.

Die bisherige Regelung bringt nicht eindeutig und unmißverständlich zum Ausdruck, daß für den Fall der Übertragung nach § 19 Halbsatz 1 die §§ 3 bis 13 insgesamt keine Anwendung finden sollen. § 19 Halbsatz 2 in der derzeit gültigen Fassung könnte auch dahingehend ausgelegt werden, daß die §§ 3 bis 13 nur insoweit ausgeschlossen sein sollen, als die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit den §§ 3 bis 13 entsprechende Regelungen enthalten.

Fz 54. Zu Artikel 1 § 19 Abs. 2 - neu - ArbZRG

In Artikel 1 § 19 wird der bisherige Text Absatz 1; es ist folgender neuer Absatz 2 anzufügen:

"(2) In einem Tarifvertrag oder in einer Dienstvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies ausdrücklich zuläßt, können über die Grenzen der §§ 9 bis 13 hinaus, weitergehende Abweichungen vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot zugelassen werden, soweit die Aufgaben des öffentlichen Dienstes diese Abweichungen zwingend erfordern."

Begründung :

Im öffentlichen Dienst sind namentlich im Bereich der Daseinsvorsorge viele Aufgaben auch am Sonntag zu erbringen. Insbesondere die in § 11 genannten Ausgleichsregelungen der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung sind zum Teil weitergehend als die bisherigen Regelungen im BAT, während die Höchstgrenzen des § 12 Satz 1 Nr. 1 enger sind als die derzeitigen tarifvertraglichen Regelungen (z.B. Nr. 4 Abs. 2 SR 2k BAT für den Theaterbereich). Nach § 25 bleiben zwar bestehende tarifvertragliche Regelungen unberührt; bei Neuabschluß von Tarifverträgen könnten die bisherigen Regelungen jedoch nicht erneut vereinbart werden. Um eine möglichst flexible Gestaltung der Sonntagsarbeit zu ermöglichen, die den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes gerecht wird, ist die vorgeschlagene Ergänzung erforderlich.

R 55. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG)

In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 2 wie folgt zu fassen:

"2. entgegen § 4 Ruhepausen nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer gewährt,".

Begründung:

Es handelt sich um eine sprachliche Verbesserung.

R 56. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG)

In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 3 wie folgt zu fassen:

"3. entgegen § 5 Abs. 1 die Mindestruhezeit nicht gewährt oder entgegen § 5 Abs. 2 die Verkürzung der Ruhezeit durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit nicht oder nicht rechtzeitig ausgleicht,"

Begründung:

Bei der Verkürzung der Ruhezeit um mehr als eine Stunde hält sich der Arbeitgeber nicht an die Ausnahmenvorschrift des § 5 Abs. 2 und verstößt damit gegen § 5 Abs. 1. Die ausdrückliche Nennung der Ausnahme ist damit nicht erforderlich. Wegen der Frist in § 5 Abs. 2 ist in der Bußgeldvorschrift aber der Fall ausdrücklich aufzuführen, daß der Ausgleich nicht fristgerecht erfolgt.

R 57. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG)

In Artikel 1 ist in § 22 Abs. 1 Nr. 4
nach der Angabe "§ 8"
die Angabe "Satz 1"
einzufügen.

Begründung:

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung; eine Verordnungsermächtigung ist nur in § 8 Satz 1 enthalten.

R 58. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG)

In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 5 wie folgt zu fassen:

"5. entgegen § 9 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt,".

Begründung:

Wer der Ausnahmegvorschrift des § 9 Abs. 2 zuwiderhandelt, verstößt gegen das Beschäftigungsverbot des § 9 Abs. 1. Die ausdrückliche Nennung der Ausnahmebestimmung ist daher nicht erforderlich.

R 59. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 6 ArbZG)

In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 6 wie folgt zu fassen:

"6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,".

Begründung:

Wegen der Frist in § 11 Abs. 3 ist in der Bußgeldvorschrift auch der Fall ausdrücklich aufzuführen, daß der Ruhetag nicht rechtzeitig gewährt wird.

R 60. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 7 ArbZG)

In Artikel 1 sind in § 22 Abs. 1 Nr. 7 die Wörter "über die Beschäftigungszeit" zu streichen.

Begründung:

Es handelt sich um eine Verkürzung und Anpassung der Bußgeldvorschrift an den üblichen Sprachgebrauch.

R 61. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG)

In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 8 wie folgt zu fassen:

"8. entgegen § 16 Abs. 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder".

Begründung:

Es handelt sich um eine Konkretisierung der Bußgeldvorschrift.

AS 62. Zu Art. 1 § 22 Abs. 1 Nr. 8 ArbZRG
FS

In § 22 Abs. 1 ist die Nummer 8 eingangs ferner wie folgt zu ergänzen

(Ziff.
61 und 62
schließen
sich nicht
aus)

"8. entgegen § 16 Abs. 1 den dort bezeichneten Aushang nicht vornimmt oder ..."

Begründung:

Es entspricht der Systematik des sozialen Arbeitsschutzes, einen Verstoß gegen die Aushangpflichten mit Bußgeld zu bewehren. (siehe z. B. § 21 Abs. 1 Ziff. 8 Mutterschutzgesetz, § 59 Abs. 1 Ziff. 7 Jugendarbeitsschutzgesetz, § 25 Abs. 1 Ziff. 8 Arbeitszeitordnung).

Diese Regelungen haben sich in der Praxis bewährt.

R 63. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG)

In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 9 wie folgt zu fassen:

"9. entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet."

Begründung:

Es handelt sich um eine Verkürzung und Anpassung der Bußgeldvorschrift an den üblichen Sprachgebrauch.

AS 64. Zu Art. 1 § 22 Abs. 2 ArbZRG
FS

In § 22 Abs. 2 sind die Worte "zwanzigtausend Deutsche Mark" durch die Worte "dreißigtausend Deutsche Mark" zu ersetzen.

Begründung:

Verstärkung der abschreckenden Wirkung.

R 65. Zu Artikel 1 (§ 22 Abs. 2 ArbZG)

In Artikel 1 sind in § 22 Abs. 2 die Wörter "in den Fällen des Absatzes 1" zu streichen.

Begründung:

Eine ausdrückliche Verweisung auf den Absatz 1 ist überflüssig, weil in § 22 Abs. 2 ein einheitlicher Bußgeldrahmen vorgesehen ist.

AS 66. Zu Art. 1 a - neu -
FS

Nach Artikel 1 ist folgender Artikel 1 a einzufügen:

'Artikel 1 a

Beschäftigungsbeschränkungen im Bauhauptgewerbe

"(1) Im Bauhauptgewerbe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten sechs Monate vor Beginn der ersten Beschäftigung im Bauhauptgewerbe arbeitsmedizinisch untersucht worden sind und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber eine von dem untersuchenden Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.

(2) Nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten arbeitsmedizinischen Untersuchung im Sinne des Absatzes 1 dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe weiterhin beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten sechs Monate vor Ablauf dieser Drei-Jahres-Frist erneut arbeitsmedizinisch untersucht worden sind und ihre Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber hierüber eine von dem untersuchenden Arzt ausgestellte Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt.

(3) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen bis zum Ende der Beschäftigung im Bauhauptgewerbe am Beschäftigungsort aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bescheinigungen den Beschäftigten auszuhändigen.

(4) Die Kosten der Untersuchungen hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu tragen, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind oder von dem die Untersuchung veranlaßt wurde.

(noch Ziff. 66)

(5) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann zum Zwecke einer gleichmäßigen und wirksamen gesundheitlichen Betreuung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften um über die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen und über die für die Bescheinigungen zu verwendenden Vordrucke erlassen."

Begründung:

Es zwar sachgerecht, daß der Gesetzentwurf das Beschäftigungsverbot für Frauen auf Baustellen (§ 16 Absatz 2 der Arbeitszeitordnung und Nr. 20 Satz 2 der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung) weder in alter noch in modifizierter Form wieder aufnimmt, weil diese Regelung die Berufschancen der Frauen in unnötigem Maße beeinträchtigt. Trotz fortschreitender Baustellentechnik ist jedoch nicht zu übersehen, daß die Arbeit auf dem Bau sowohl für Frauen als auch für Männer nach wie vor besonders belastend ist. Da ein großer Teil der Frauen wie auch der Männer diesen Belastungen gesundheitlich nicht gewachsen ist, bedarf es der Vorsorge, um vorhersehbaren Gesundheitsschäden vorzubeugen. Die vorgeschlagene Regelung hat ihr Vorbild im Arbeitsschutzrecht der ehemaligen DDR.

Um zu vermeiden, daß nach der in Artikel 19 Nr. 1 und 2 des Entwurfes vorgesehenen Aufhebung der Arbeitszeitordnung und der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung auch Frauen den Gefährdungen der Bauarbeit schutzlos ausgesetzt sind, bedarf es einer Anschlußregelung in diesem Gesetz, obwohl diese der Sache nach eher in das geplante Arbeitsschutzrahmengesetz (oder den entsprechenden Teil eines Arbeitsschutzgesetzbuches) gehört. Nachdem gegenwärtigen Stand der Gesetzgebungsverfahren werden § 16 Absatz 2 der Arbeitszeitordnung und Nr. 20 der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung aufgehoben sein, bevor das Arbeitsschutzrahmengesetz (oder ein Arbeitsschutzgesetzbuch) in Kraft tritt. Es ist gesetzestechnisch unproblematisch, die vorgeschlagene Regelung wieder aufzuheben, wenn sie Eingang in das Arbeitsschutzrahmengesetz oder ein Arbeitsschutzgesetzbuch finden sollte.

R 67. Zu Artikel 2 Nr. 2 (Artikel 325 Satz 2 EGStGB)

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob nicht in Artikel 2 die Nummer 2 gestrichen werden sollte.

Begründung:

Das Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) sah in Artikel 325 eine Berlin-Klausel vor. Danach galt das Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch nach Maßgabe des § 12 Abs. 1 und des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (BGBl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die u.a. aufgrund der Arbeitszeitordnung (Artikel 240) erlassen wurden, galten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

Durch das Gesetz zur Überleitung von Bundesrecht nach Berlin (West) (Sechsten Überleitungsgesetz) vom 25.9.1990 (BGBl. I S. 2106) wurde Art. 325 EGStGB jedoch gegenstandslos. § 1 des Sechsten Überleitungsgesetzes bestimmt, daß Bundesrecht, das in Berlin (West) aufgrund alliierter Vorbehaltsrechte bisher nicht oder nicht in vollem Umfang gilt, vom Inkrafttreten des Sechsten Überleitungsgesetzes an uneingeschränkt in Berlin (West) gilt, soweit sich aus den §§ 2 und 3 nichts anderes ergibt. Entsprechendes gilt auch für bereits verkündetes, jedoch noch nicht in Kraft getretenes Bundesrecht vom Zeitpunkt des jeweils bestimmten Inkrafttretens an. Die im Sechsten Überleitungsgesetz in den §§ 2 und 3 bestimmten Sonderregelungen betreffen die Arbeitszeitordnung nicht. Es ist deshalb nicht geboten, eine seit Inkrafttreten des Sechsten Überleitungsgesetzes gegenstandslose Vorschrift zu ändern.

...

R 68. Zu Artikel 6 Nr. 2 (§ 145 Abs. 1 Nr. 13 a Bundesberggesetz)

In Artikel 6 Nr. 2 ist in § 145 Abs. 1 Nr. 13 a
nach der Angabe "§ 64 a"
die Angabe "Abs. 1"
einzufügen.

Begründung:

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung.

AS
FS

69. Zu Art. 9 Nr. 3 - neu - (§ 8 Abs. 2 Satz 1 MuSchG)

In Artikel 9 ist folgende Nummer 3 einzufügen:

"3. § 8 Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit,
die über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der
Doppelwoche hinaus geleistet wird."

Begründung:

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit
lt. § 3 Abs. 1 ArbZRG darf 8 Stunden
nicht überschreiten. Arbeit, die über
die gesetzlich zulässige Arbeitszeit
hinausgeht, ist Mehrarbeit.

Aus Gründen des besonderen Schutzes
des im § 8 Mutterschutzgesetz genannten
Personenkreises darf keine Schlechter-
stellung gegenüber anderen Arbeitnehmern
erfolgen. Der § 8 Abs. 2 Mutterschutz-
gesetz ist deshalb zu novellieren.

R 70. Zu Artikel 10 Nr. 12 Buchstabe c (§ 126 Nr. 8 Seemannsgesetz)

In Artikel 10 Nr. 12 Buchstabe c
ist die Zahl "11"
durch die Zahl "13"
zu ersetzen.

Begründung:

Die Verweisung auf § 143 Abs. 1 Nr. 11 ist in § 126 Nr. 8 des Seemannsgesetzes bereits enthalten.

R 71. Zu Artikel 15 (§ 13 Abs. 2 Nr. 2 StVZO)

In Artikel 15 sind die Wörter

'11. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2701) geändert worden ist, werden die Wörter "§ 25 Abs. 4 und 5 der Arbeitszeitordnung" durch die Wörter "§ 23 des Arbeitszeitgesetzes" ersetzt.'

durch die Wörter

'23. Juni 1993 (BGBl. I S. 1024) geändert worden ist, werden die Wörter "§ 25 Abs. 4 und 5 der Arbeitszeitordnung" durch die Wörter "§ 23 des Arbeitszeitgesetzes" und die Wörter "zuletzt geändert durch Artikel 242 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469)" durch die Wörter "zuletzt geändert durch ..." ersetzt.'

zu ersetzen.

Begründung:

Notwendige Berichtigungen.

AS 72. Zum Gesetzentwurf im übrigen
FS

Der Bundesrat ersucht die Bundesregierung, den Entwurf eines Arbeitszeitrechtsgesetzes an die technischen und sozialen Änderungen des heutigen Arbeitsumfelds anzupassen und geht dabei von folgenden Erwägungen aus:

a) Gesetzgebungsauftrag

Ein neues, fortschrittliches Arbeitszeitgesetz kann nicht die im Jahre 1938 erlassene Arbeitszeitordnung im wesentlichen fortschreiben, ohne daß dem Wandel des sozialen Umfelds und den seitdem geänderten ökonomischen Notwendigkeiten Rechnung getragen wird.

Die Gesetzgebungsaufträge, die aus dem Einigungsvertrag, den arbeitsschutzbezogenen Richtlinien der EG und den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts entspringen, verlangen vom Gesetzgeber ausdrücklich eine zeitgemäße Umsetzung.

Ein Arbeitszeitgesetz greift in weite Bereiche des gesellschaftlichen Lebens verändernd und regulierend ein. Soll sich ein Arbeitszeitgesetz nicht benachteiligend für einen Teil der Bevölkerung - meist für den schwächeren Teil - auswirken, so muß der Gesetzentwurf auf einer sorgfältigen Analyse der seit 1938 veränderten Rahmenbedingungen aufbauen. Zu den geänderten Rahmenbedingungen zählen:

- Fortentwicklung des Gesundheitsbegriffs
- Gesellschaftlicher Wandel
- Wirtschaftlicher Wandel
- Veränderung auf dem Arbeitsmarkt
- Bedeutungszuwachs der Frauenerwerbstätigkeit.

AS 73. b) Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

FS

Im Interesse aller Beschäftigten muß das zentrale Ziel eines Arbeitszeitgesetzes die einschränkungslose Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aller Beschäftigten sein. In diesem Sinne ist das Arbeitszeitgesetz als Teil eines künftigen Arbeitsschutzgesetzbuchs anzusehen und kann nicht isoliert betrachtet werden. Der Begriff der Gesundheit ist in einem Arbeitszeitgesetz im Sinne der Definition der Welt-Gesundheits-Organisation fortzuentwickeln und hat somit auch das soziale Wohlbefinden am Arbeitsplatz jedes Einzelnen zu berücksichtigen.

Eine Aufhebung von besonderen Beschäftigungsverboten und Beschränkungen für Frauen würde erfordern, in allen Bereichen dem kollektiven Arbeitsschutz vor den individuellen Maßnahmen absoluten Vorrang einzuräumen.

Das heißt insbesondere, in einer übergreifenden Regelung für den Betriebs- und Gefahrenschutz und den sozialen Arbeitsschutz den Grundsatz festzulegen, daß alle Arbeitsplätze und Arbeitszeiten so gestaltet werden müssen, daß die Tätigkeit von Frauen und Männern gleichermaßen ohne gesundheitliche Gefährdung ausgeführt werden kann, so daß neben der Erwerbsarbeit tatsächliche Verantwortung für Hausarbeit und Kindererziehung übernommen werden kann.

Hier besteht grundsätzlicher Neuregelungsbedarf, der über Einzelbestimmungen hinausgeht.

In diesem Zusammenhang hat der Gesetzgeber die durch den technischen Fortschritt am Arbeitsplatz gestiegenen Belastungen zu beachten. Es wäre deshalb unvertretbar, die individuellen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten der AZO auszudehnen oder auch nur beizubehalten. Die stetige Verminderung der Arbeitszeit in der betrieblichen Praxis zeigt, daß die Gesellschaft auf diesen Wandel in der Arbeitswelt reagiert hat. Der Gesetzgeber muß dieser Entwicklung nun folgen.

AS 74. c) Arbeitszeit und Arbeitsmarkt
FS

Die aufgrund der steigenden Belastungen am Arbeitsplatz verminderte individuelle Arbeitszeit führt zu einer gesellschaftspolitisch erwünschten Nebenfolge. Ein verantwortliches Arbeitszeitgesetz muß gerade in Zeiten der immer knapper werdenden Arbeit die Rahmenbedingungen dafür schaffen, daß Arbeit auf möglichst viele Schultern verteilt wird. Eine individuelle Arbeitszeit von 10 Stunden am Tag und 70 Stunden in der Woche wirkt hier kontraproduktiv und bedeutet, daß zusätzlicher Druck auf den Arbeitsmarkt ausgeübt wird.

Ein Arbeitszeitgesetz muß sich an den Interessen der Gesellschaft orientieren, die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen, die Gegebenheiten unserer derzeitigen Arbeitswelt erkennen und in praxisnahe Vorschriften umsetzen.

AS 75. d) Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten
FS

Ein modernes Arbeitszeitgesetz muß im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine weitgehende betriebliche und arbeitnehmerbezogene Flexibilisierung ermöglichen. Hierbei ist im sozialen Arbeitsschutz durch eine stärkere Begrenzung der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit als nach der AZO und die Einschränkung unsozialer Arbeitszeiten wie Abend- und Nachtarbeit zu gewährleisten, daß Erwerbsarbeit und tatsächliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushalt auch gesundheitlich vereinbar sind. Es reicht nicht aus, daß durch eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeit allein die Dispositionsmöglichkeit der Betriebe erweitert wird. Daß diese Erweiterung überhaupt erforderlich ist, muß schon bezweifelt werden. Untersuchungen in der Metall- und Textilindustrie, aber auch in den Bereichen Handel, Banken und Versicherungen haben ergeben, daß die bestehenden Spielräume zur Gestaltung von Arbeits- und Betriebszeiten innerhalb der Woche von den Unternehmen nicht genutzt werden.

(noch Ziff. 75)

Die Diskussion über die Dauer von Arbeits- und Betriebszeiten verstellt den Blick auf die Tatsache, daß bereits nach geltender Rechtslage durch intelligente Arbeits- und Arbeitszeitorganisation Kostenvorteile und Produktionsausweitungen realisierbar sind. Diese Möglichkeiten werden durch eine Verminderung der individuellen Arbeitszeit auch nicht in Frage gestellt. Durch Gesetze und Tarifverträge, die sich auf die individuelle Arbeitszeit beziehen, werden intelligente Formen der Arbeitszeitorganisation und der Betriebszeiten in keiner Weise behindert. Für die Ausnutzung der vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten sind in erster Linie die Unternehmen und die Betriebsräte selbst gefordert.

Legt man die Zahlen des DIW/ISO-Instituts zugrunde, beträgt die durchschnittliche Betriebszeit 58,2 Stunden pro Woche. Dieser Rahmen kann jedoch nach den geltenden Vorschriften noch erweitert werden.

Schon der Einsatz von zwei 8-Stunden-Schichten werktags und einer 8-Stunden-Schicht samstags würde die Nutzung teurer Produktionsanlagen auf 88 Stunden erhöhen. Nacht- und Sonntagsarbeit sind also zur besseren Auslastung meist gar nicht nötig.

Da der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und der arbeitsfreie Sonntag in unserer Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert einnehmen, kann einer leichtfertigen Ausweitung des betrieblichen und individuellen Arbeitszeitrahmens aus vermeintlich ökonomischen Gründen nicht zugestimmt werden, zumal die nach der geltenden Rechtslage vorhandenen Spielräume nicht einmal erschöpfend ausgenutzt werden.

AS 76. e) Persönlicher Geltungsbereich
FS

Ein modernes Arbeitszeitgesetz sollte die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten regeln, da nicht einzusehen ist, daß der Faktor Zeit für eine Gruppe von Beschäftigten abweichend bewertet wird. Ein Arbeitszeitgesetz sollte deshalb auch Regelungen für die Beamten enthalten. Es reicht nicht aus, eine Ermächtigungsklausel vorzusehen, die den zuständigen Dienstbehörden gestattet, die für Beamte geltenden Regelungen auf Arbeitnehmer zu übertragen. Vielmehr muß für die Beamten eine Rahmenregelung entworfen werden, welche die näheren Einzelheiten der Gesetzgebungskompetenz der Länder überläßt.

AS 77. Bei sorgfältiger Vorbereitung hätten alle diese Punkte in einer
FS Sachverständigenanhörung problematisiert werden können. Mit Sicherheit wäre ein Gesetzentwurf auf dieser Basis den gesellschaftlichen - auch den ökonomischen - Belangen eher gerecht geworden.