

Gesetzentwurf

des Abgeordneten Hoss und der Fraktion DIE GRÜNEN

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (AZG)

A. Problem

Die gesetzliche Neuregelung der Arbeitszeit im Erwerbsleben ist dringend erforderlich. Der paradoxe Zustand, daß auf dem Arbeitsmarkt ein offenkundiges Überangebot, im Bereich privater und öffentlicher Lebensverhältnisse hingegen ein offenkundiger Bedarf an verfügbarer Arbeitskraft besteht, muß geändert werden.

B. Lösung

Mit dem Arbeitszeitgesetz soll die Erwerbszeit quantitativ verkürzt und auf diese Weise auf eine größere Zahl von Beschäftigten umverteilt werden: Das Ziel ist eine spürbare Verringerung der Massenarbeitslosigkeit. Des weiteren sollen Zeiteinheiten, die heute noch für Erwerbszeit verausgabt werden, qualitativ auf solche Arbeiten umverteilt werden, die zwar nicht in Gestalt von Erwerbszeiten organisiert sind, gleichwohl für das gesellschaftliche Leben und Überleben notwendig sind: Die Ziele sind hierbei ökologischer, sozial- und allgemeinspolitischer Art.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Für Bund, Länder, Gemeinden und Arbeitgeber/innen entstehen Kosten, deren Höhe zum größten Teil durch Kostenentlastungen infolge der Reduzierung von Sozialaufwendungen aufgehoben werden. Die Restkosten erscheinen angesichts der mit diesem Gesetz verbundenen positiven beschäftigungspolitischen und gesellschaftspolitischen Vorteile vertretbar.

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (AZG)**Inhaltsübersicht**

	Seite
<i>Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften</i>	3
§ 1 Begriffsbestimmungen	3
<i>Zweiter Abschnitt: Arbeitszeit im allgemeinen</i>	3
§ 2 Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit	3
§ 3 Besondere Arbeitszeitregelungen	4
<i>Dritter Abschnitt: Ruhepausen, Verfügungszeiten, Ruhezeiten</i>	4
§ 4 Ruhepausen	4
§ 5 Persönliche Verfügungszeit	4
§ 6 Kollektive Verfügungszeit	4
§ 7 Ruhezeiten	5
<i>Vierter Abschnitt: Mehrarbeit und Überstundenvergütung</i>	5
§ 8 Zulässige Mehrarbeit	5
§ 9 Überstundenabgeltung	5
§ 10 Mehrarbeit und Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung	5
§ 11 Mehrere Arbeitgeber	5
<i>Fünfter Abschnitt: Freistellungsansprüche</i>	5
§ 12 Bezahlte Freistellung	5
§ 13 Freistellungen mit Lohnersatzansprüchen	6
§ 14 Unbezahlte Freistellung	6
<i>Sechster Abschnitt: Nachtarbeit</i>	6
§ 15 Nachtarbeitsverbot	6
§ 16 Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit	6
§ 17 Entschädigung für die besondere Erschwernis der Nachtarbeit	7
<i>Siebenter Abschnitt: Sonn- und Feiertagsruhe</i>	7
§ 18 Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen	7
§ 19 Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen	7
<i>Achter Abschnitt: Ausnahmen, Durchführungs- und Übergangsregelungen</i>	7
§ 20 Ausnahmen in besonderen Fällen	7
§ 21 Aushänge und Verzeichnisse	7
§ 22 Aufsichtsbehörde	7
§ 23 Straf- und Bußgeldvorschriften	7
§ 24 Anwendungsbereich	8
§ 25 Übergangsregelung	8
§ 26 Berlin-Klausel	8
§ 27 Inkrafttreten und Ablösung	8

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (AZG)

Präambel

Gesellschaftliche Arbeit befindet sich in einem tiefgreifenden Veränderungsprozeß. Nach wie vor ist abhängige Erwerbsarbeit eine wesentliche Existenzgrundlage der Gesellschaft. Aber immer schon setzte abhängige Erwerbsarbeit vielfältige andere Formen gesellschaftlicher Arbeit (Hausarbeit, Erziehungs-, politische und kulturelle Arbeit) voraus. Heute verringert sich in der Bundesrepublik Deutschland das Angebot der Erwerbsarbeit an der gesellschaftlichen Gesamtarbeit erheblich — der Prozeß wird sich in dramatischer Weise beschleunigen.

In dieser Situation ist erforderlich, die für Arbeit aufgewandten gesellschaftlichen Zeitmengen neu zu verteilen:

- Einerseits, um das geringer werdende Angebot an Erwerbsarbeit in seinen gesellschaftlichen Folgen auszugleichen;
- andererseits, um verfügbare gesellschaftliche Zeitmengen in sozial verträglicher Weise für Arbeiten freizusetzen, die sich außerhalb überkommener Erwerbsarbeitsverhältnisse vollziehen und die übergreifenden gesellschafts- und sozialpolitischen Zielen dienen.

Dem erstgenannten Ziel gelten dringend notwendige Arbeitszeitverkürzungen, dem zweitgenannten gelten Maßnahmen zur gesteigerten Verfügbarkeit von Zeitanteilen der Erwerbsarbeit für andere Arbeit mit gesellschaftlich erstrebenswerten Zielen.

Im Lichte beider Ziele regelt das nachfolgende Gesetz die für Erwerbsarbeit aufgewandte Zeit. Darüber hinaus werden auch Rahmenbedingungen geschaffen, um gesellschaftlich notwendige wie auch gemeinnützige Aufgaben neu zu verteilen und dem Bedürfnis der Individuen nach privater Verfügungszeit entgegenzukommen.

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit, die zur Verrichtung abhängiger Arbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgewandt wird.

(2) Arbeitsgebundene Zeit umfaßt Arbeitszeit, Pausen, Zeiten, in denen auf Arbeit gewertet wird,

und Wegezeiten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung.

(3) Arbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede im Betrieb oder in der Verwaltung verrichtete abhängige Tätigkeit, gleichviel ob sie in einem aktiven Tun, in einem Beobachten oder in einem Sich-zur-Verfügung-Halten für ein zu erwartendes Tun besteht.

(4) Von Bereitschaftsdienst ist in diesem Gesetz die Rede, wenn der/die Arbeitnehmer/in in der Arbeitsstätte anwesend sein muß, um im Bedarfsfall notwendige Tätigkeiten zu verrichten.

(5) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in außerhalb der betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit an einem von ihm/ihr bestimmten Ort erreichbar sein muß, um im Bedarfsfall umgehend zur Arbeitsstätte zu kommen und notwendige Tätigkeiten zu verrichten.

(6) Mehrarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede über die regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 hinaus geleistete Arbeitsstunde. Von Überstunden wird dann gesprochen, wenn Arbeitsstunden über die betriebsübliche vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

ZWEITER ABSCHNITT

Arbeitszeit im allgemeinen

§ 2

Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit darf im Regelfall acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie darf auf höchstens fünf Werktage in der Woche verteilt werden.

(2) Die betriebsdurchschnittliche arbeitsgebundene Zeit darf elf Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Überschreitet die betriebsdurchschnittliche arbeitsgebundene Zeit den zulässigen Höchstwert, so sind zwischen Arbeitgeber/in und Betriebs- oder Personalrat Abhilfemaßnahmen (z. B. Senkung der betrieblichen Arbeitszeit, Maßnahmen zur Verringerung von Fahrzeiten, Wohnraumförderung) zu vereinbaren, die die arbeitsgebundene Zeit auf das nach Satz 1 zulässige Maß reduzieren. Den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften steht das Recht zu, von dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat die Durchführung notwendiger Abhilfemaßnahmen gemäß Satz 2 zu fordern. Die betriebsdurchschnittliche arbeitsgebundene Zeit ist jährlich zu ermitteln; dabei bleiben nicht-vollzeitbeschäftigte Arbeit-

nehmer/innen außer Betracht. Maßnahmen nach Satz 2 müssen zum nächstfälligen Ermittlungstermin wirksam geworden sein.

§ 3

Besondere Arbeitszeitregelungen

(1) Gleitzeit: Kann der/die Arbeitnehmer/in den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens selbst bestimmen (Gleitzeit), so darf die tägliche Arbeitszeit auf höchstens zehn Stunden verlängert werden; die wöchentliche Arbeitszeit darf um höchstens acht Stunden unter- oder überschritten werden. Innerhalb eines Kalendermonats darf die Gleitzeit höchstens einmal zu einer Vier-Tage-Woche zusammengefaßt werden. Der Ausgleich hat innerhalb eines Kalendermonats zu erfolgen. Dabei darf der/die Arbeitnehmer/in die regelmäßige Arbeitszeit um höchstens zehn Stunden überschreiten; solche Überschreitungen werden auf die regelmäßige Arbeitszeit des nächsten Ausgleichszeitraumes angerechnet.

(2) Bereitschaftsdienst: Die Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst darf zehn Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn dies durch während der Bereitschaftszeit angefallene Arbeit erfordert wird; auch dann darf eine tägliche Arbeitszeit von zwölf Stunden nicht überschritten werden. Die in Satz 2 genannten Ausnahmen bedürfen der Regelung durch Tarifvertrag oder, wo ein Tarifvertrag üblicherweise nicht besteht, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

(3) Rufbereitschaft: Rufbereitschaft ist nur außerhalb der betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit zulässig; sie darf zehn Stunden täglich nicht überschreiten. Hinsichtlich gesetzlich angeordneter Ruhepausen (§ 7) ist Rufbereitschaftszeit wie Arbeitszeit zu behandeln. Auf Rufbereitschaft ist Absatz 2 Sätze 2 und 3 entsprechend anzuwenden. Das Entgelt für Rufbereitschaftszeit wird durch Tarifvertrag oder, wo ein solcher üblicherweise nicht besteht, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt. Arbeit ausschließlich in Rufbereitschaft ist unzulässig.

(4) Verbot der Arbeit auf Abruf: Vereinbarungen, daß der/die Arbeitnehmer/in während der betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit zur Anpassung seiner/ihrer Arbeitszeit an den Arbeitsanfall erreichbar sein muß, um auf Abruf des/der Arbeitgebers/in die Arbeit aufzunehmen, sind unzulässig. Arbeitnehmer/innen, die entgegen Satz 1 in Arbeit auf Abruf beschäftigt werden, haben vollen Vergütungsanspruch für die gesamte Wartezeit.

(5) Schichtarbeit darf die Dauer von acht Stunden täglich nicht überschreiten. Im Falle von Wechselschicht muß bei einem Wechsel des Schichtbeginns eine ununterbrochene Ruhezeit von 48 Stunden gewährt werden. Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb ist nur unter den Voraussetzungen des § 16 (Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit) zulässig.

(6) In Saison- und Kampagnebetrieben dürfen von § 2 abweichende Regelungen durch Tarifvertrag oder, falls ein solcher üblicherweise nicht besteht, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

DRITTER ABSCHNITT

Ruhepausen, Verfügungszeiten, Ruhezeiten

§ 4

Ruhepausen

Die tägliche Arbeitszeit muß durch Ruhepausen unterbrochen werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

- bei einer Arbeitszeit von mehr als vier Stunden 20 Minuten täglich,
- bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden 30 Minuten täglich.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten. Kürzere Ruhepausen können tarifvertraglich bei Schichtarbeit vereinbart werden. Die Ruhepausen oder der Zeitraum, in dem die Arbeitnehmer/innen die Ruhepausen nehmen können, müssen im voraus festgelegt sein.

§ 5

Persönliche Verfügungszeit

Jedem/er Arbeitnehmer/in steht für einen Arbeitszeitblock von vier Stunden jeweils eine persönliche Verfügungszeit von zehn Minuten während der Arbeitszeit zu. Die betriebliche Arbeitsorganisation hat die Möglichkeit der Inanspruchnahme der persönlichen Verfügungszeit zu gewährleisten. Im Falle besonders belastender Tätigkeiten kann der Betriebs- oder Personalrat eine Ausweitung der persönlichen Verfügungszeit verlangen.

§ 6

Kollektive Verfügungszeit

(1) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder einer Betriebsgruppe steht dieser Gruppe eine kollektive Verfügungszeit von einer Stunde pro Woche während der Arbeitszeit zu. Liegen die Voraussetzungen nach Satz 1 vor, so hat jedes Mitglied der betreffenden Betriebsgruppe einen Anspruch auf die kollektive Verfügungszeit.

(2) Unter einer Betriebsgruppe ist eine Gruppe von Arbeitnehmern/innen zu verstehen, die räumlich und arbeitsorganisatorisch durch die gemeinsame Tätigkeit an einem Produkt oder einer Dienstleistung verbunden sind und regelmäßig einem Meister, Vorarbeiter oder Stellenleiter zugeordnet sind.

§ 7

Ruhezeiten

(1) Den Arbeitnehmern/innen ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

(2) Aufgrund eines Tarifvertrages kann die Ruhezeit auf elf Stunden verkürzt werden.

(3) Im Falle von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft kann durch Tarifvertrag eine von den Absätzen 1 und 2 abweichende Regelung getroffen werden.

VIERTER ABSCHNITT

Mehrarbeit und Überstundenvergütung

§ 8

Zulässige Mehrarbeit

(1) Aufgrund kollektiver Regelungen (Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung, Regelungsabrede) kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um zwei Stunden verlängert werden, soweit dies zur Erledigung unvorhersehbarer und unaufschiebbarer Arbeiten nötig ist. Die Aufarbeitung arbeitskampfbedingter Produktionsrückstände fällt nicht unter den Begriff der unvorhersehbaren und unaufschiebbaren Arbeiten.

(2) Besteht in einem Betrieb oder einer Dienststelle keine Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen und findet auch kein Tarifvertrag Anwendung, so kann die Arbeitszeit einzelvertraglich um eine Stunde gegenüber der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verlängert werden, soweit dies zur Erledigung unvorhersehbarer und unaufschiebbarer Arbeiten nötig ist.

(3) Innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen ist die Zusammenlegung von Mehrarbeit zu einer Sonderschicht aufgrund kollektiver Regelung zulässig, soweit die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen.

(4) Ordnet ein/e Arbeitgeber/in Mehrarbeit oder Überstunden an, ohne vorher die erforderliche Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats eingeholt zu haben, so kann dieser von dem/der Arbeitgeber/in Unterlassung verlangen.

(5) Kein/e Arbeitnehmer/in darf gegen seinen/ihren Willen zur Ableistung von Mehrarbeit oder Überstunden herangezogen werden. Dies gilt auch, wenn es sich um zulässige Überstunden aufgrund kollektiver Regelung handelt. Eine Ausnahme besteht im Falle unaufschiebbarer Notarbeiten infolge unvorhersehbarer Katastrophen oder Naturereignisse. Lehnt ein/e Arbeitnehmer/in die Ableistung von Überstunden ab, die nicht unter Satz 3 fallen, darf er/sie deshalb nicht diskriminiert werden; § 16 Abs. 2 findet entsprechend Anwendung.

§ 9

Überstundenabgeltung

(1) Die Abgeltung geleisteter Arbeitsstunden, die über die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen (Überstunden), erfolgt für die erste Überstunde wahlweise durch Freizeitausgleich oder Entgeltzahlung. Dem/der Arbeitnehmer/in steht das Wahlrecht zu. Jede weitere über die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde ist in Freizeit auszugleichen.

(2) Jede Überstunde ist in Form eines zeitlichen oder entgeltlichen Zuschlags zusätzlich zu vergüten. Dem/der Arbeitnehmer/in steht das Wahlrecht zu. Der Zuschlag muß bei Wahl von Freizeitausgleich doppelt so hoch sein wie der Entgeltzuschlag.

(3) Freizeitausgleich ist in einem Zeitraum von neun Wochen nach Anfall der Überstunden zu gewähren. Eine Übertragung kann nur ausnahmsweise für weitere vier Wochen stattfinden. Die Zeit des Ausgleichs bestimmt sich nach Vorschlägen des/der Arbeitnehmers/in.

§ 10

Mehrarbeit und Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung

Für Arbeitnehmer/innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die betriebsübliche, gilt jede über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde als Überstunde. §§ 8 und 9 finden insoweit Anwendung.

§ 11

Mehrere Arbeitgeber

Wird ein/e Arbeitnehmer/in in von mehreren Arbeitgebern/innen beschäftigt, so werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet.

FÜNFTER ABSCHNITT

Freistellungsansprüche

§ 12

Bezahlte Freistellung

(1) Ist im Hausstand des/der Arbeitnehmers/in eine Person erkrankt, die nachweislich auf die Pflege des/der Arbeitnehmers/in angewiesen ist, so ist dieser/e nach Maßgabe der Erforderlichkeit bis zu fünf vollen Arbeitstagen pro Jahr ohne Verdiensteinbuße freizustellen. Ist eine fünftägige Freistellung nachweislich wegen der Schwere der Erkrankung nicht ausreichend, so kann der/die Arbeitnehmer/in eine Freistellung von weiteren 15 Tagen verlangen. Der/die Arbeitgeber/in kann sich Lohn- und Gehaltsaufwendungen für die weiteren 15 Tage vom Träger der Krankenversicherung des/der Arbeitnehmers/in erstatten lassen. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

(2) Unbeschadet weitergehender gesetzlicher und tariflicher Regelungen hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf bezahlte Freistellung ohne Verdiensteinbuße zur Teilnahme an beruflichen, wissenschaftlichen, politischen und kulturellen Fort-, Weiter- und Allgemeinbildungsveranstaltungen, soweit sie als förderungswürdig anerkannt sind oder staatlich veranstaltet werden.

(3) Unbeschadet weitergehender gesetzlicher oder tariflicher Regelungen hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf bezahlte Freistellung ohne Verdiensteinbuße zu ehrenamtlicher, gemeindlicher, lokal- und regionalpolitischer sowie gewerkschafts- und sonstiger gesellschaftspolitischer Betätigungen.

(4) Der/die Arbeitnehmer/in hat in jedem Monat Anspruch auf einen bezahlten persönlichen Verfügungstag.

(5) Die Freistellungen nach Absätzen 2 bis 4 dürfen 20 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

§ 13

Freistellungen mit Lohnersatzansprüchen

(1) Erziehende Eltern, Elternteile oder andere die Betreuung tatsächlich wahrnehmende Personen haben Anspruch auf Freistellung für die Pflege und Erziehung von Kindern, die in ihrem Hausstand leben und noch nicht 14 Jahre sind. Für jedes Kind kann Freistellung bis zu drei Kalenderjahren verlangt werden. Ist der/die Arbeitnehmer/in alleinerziehend, so steht ihm/ihr der Freistellungsanspruch in vollem Umfang zu. Erzieht der/die Arbeitnehmer/in das Kind in Hausgemeinschaft mit seinem/r Ehepartner/in oder einem/r in eheähnlicher Gemeinschaft lebenden Partner/in, so steht jedem/r Partner/in nur ein Freistellungsanspruch von eineinhalb Jahren zeitlich nacheinander zu.

(2) Die Freistellungsansprüche nach Absatz 1 bedürfen der Anmeldung beim Arbeitgeber/in in einer Frist von sechs Monaten. Sie können in der Form von Teilfreistellungen beansprucht werden. In diesem Fall verlängert sich der Gesamtzeitraum der Freistellung entsprechend.

(3) Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf Freistellung für die Verrichtung gemeinnütziger, religiöser und mildtätiger Tätigkeiten im Sinne von §§ 52, 53 Abgabenordnung 1977. Die Freistellung beträgt bis zu vier Arbeitsstunden pro Arbeitswoche; sie bedarf einer vierwöchigen Ankündigungsfrist.

(4) Für die Dauer der Freistellung nach Absätzen 1 bis 3 erhält der/die Arbeitnehmer/in anstelle des Lohnes oder Gehalts eine staatliche Entschädigung. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

§ 14

Unbezahlte Freistellung

(1) Arbeitnehmer/innen haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur per-

sönlichen Verfügung für einen Zeitraum bis zu sechs Monaten innerhalb von sechs Jahren. Die Verteilung dieser Verfügungszeit steht im Ermessen des/der Arbeitnehmers/in. Die Inanspruchnahme bedarf in jedem Fall einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten.

(2) Arbeitnehmer/innen haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu drei Jahren, wenn eine in ihrem Hausstand lebende Person auf ihre Pflege angewiesen ist. § 13 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 findet entsprechende Anwendung.

SECHSTER ABSCHNITT

Nachtarbeit

§ 15

Nachtarbeitsverbot

Arbeitnehmer/innen dürfen in der Nachtzeit von 22 bis 6 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben in der Nachtzeit von 23 bis 5 Uhr, nicht beschäftigt werden.

§ 16

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

(1) Abweichend von § 15 dürfen Arbeitnehmer/innen in der Nachtzeit beschäftigt werden, soweit

1. die Nachtarbeit zur Aufrechterhaltung der Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern oder Dienstleistungen unverzichtbar ist;
2. die Nachtarbeit im Verkehrswesen, im Zeitungswesen, bei den Nachrichtenübermittlungen, in Gast- und Schankwirtschaften, im übrigen Beherbergungsgewerbe, bei Musikaufführungen, bei Theater- oder Filmvorführungen und -aufnahmen, anderen Schaustellungen, Sportveranstaltungen, Darbietungen oder unterhaltenden Veranstaltungen erbracht wird;
3. in Tarifverträgen aufgrund unabweisbarer betriebstechnischer Erfordernisse die Zulässigkeit von Nachtarbeit ausnahmsweise vereinbart wurde.

(2) Kein/e Arbeitnehmer/in darf gegen seinen/ihren Willen zur Ableistung von Nachtarbeit herangezogen werden oder wegen seiner/ihrer Weigerung diskriminiert werden. Lehnt ein/e Arbeitnehmer/in die Erbringung von Nachtarbeit ab, und kommt es in einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Ablehnung zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen des/der Arbeitnehmers/in durch einseitige Verfügung des/r Arbeitgebers/in, so hat dieser/e zu beweisen, daß dies nicht auf der Verweigerung von Nachtarbeit beruht; anderenfalls gelten die ursprünglichen Vertragsbedingungen fort.

§ 17

Entschädigung für die besondere Erschwerung der Nachtarbeit

Sofern aufgrund vorstehender Bestimmungen Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot zugelassen sind, muß die Nachtarbeit kürzer als die betriebsübliche Tagarbeit bemessen sein und die besondere Belastung durch Nachtarbeit ganz oder teilweise durch Freizeit ausgeglichen werden. § 9 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Ausnahmeregelungen müssen auf einen angemessenen Zeitraum befristet sein oder vorsehen, daß die von ihr umfaßten Arbeitnehmer/innen nur für eine bestimmte Zeitdauer vom Nachtarbeitsverbot befreit sind.

SIEBENTER ABSCHNITT

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 18

Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen

Arbeitnehmer/innen dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.

§ 19

Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

(1) Abweichend von § 18 dürfen Arbeitnehmer/innen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, soweit

1. es sich um Arbeiten handelt, bei denen ausnahmsweise Nachtarbeit gemäß § 16 zulässig wäre;
2. die Voraussetzungen der §§ 105c und 105f Gewerbeordnung erfüllt sind.

(2) Werden Arbeitnehmer/innen an einem Sonntag oder an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, so sind sie an einem anderen Arbeitstag derselben, der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche von der Arbeit freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag kann die Freistellung nur dann an diesem Tag erfolgen, wenn die Arbeitnehmer/innen des Betriebes allgemein an dem betreffenden Sonn- oder Feiertag gearbeitet haben. Bestehende Zuschlagsregelungen für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen bleiben von der vorstehenden Regelung unberührt.

ACHTER ABSCHNITT

Ausnahmen, Durchführungs- und Übergangsregelungen

§ 20

Ausnahmen in besonderen Fällen

In Katastrophen-, Unglücks- und vergleichbaren betrieblichen Notfällen darf von den §§ 2 bis 7, 8

Abs. 1 und 2 sowie §§ 10, 15 und 18 abgewichen werden, soweit unaufschiebbare Arbeiten erledigt werden müssen.

§ 21

Aushänge und Verzeichnisse

(1) Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet,

1. einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen;
2. einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen;
3. einen Nachweis über Mehrarbeit und Überstunden gemäß § 8 sowie über Ausnahmefälle gemäß §§ 16 und 19 zu führen. Den beteiligten Arbeitnehmern/innen ist auf Verlangen Einsicht in den Nachweis zu gewähren.

(2) Der in Absatz 1 Nr. 4 vorgeschriebene Nachweis ist dem Gewerbeaufsichtsamt auf Verlangen vorzulegen.

§ 22

Aufsichtsbehörde

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

(2) 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 von den von ihm bestimmten Stellen wahrgenommen.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat der Aufsichtsbehörde die für die Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten zu betreten und zu besichtigen; 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/die Arbeitgeber/in hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

§ 23

Straf- und Bußgeldvorschriften

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

1. entgegen §§ 2 und 3 Arbeitnehmer über die Grenzen der werktäglichen Arbeitszeit hinaus oder auf Abruf beschäftigt,

2. entgegen §§ 4 bis 7 Ruhepausen, Verfügungszeiten und Ruhezeiten nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer gewährt,
3. entgegen §§ 8 bis 10 Arbeitnehmer/innen über die zulässige Grenze hinaus Mehrarbeit verrichten läßt oder den vorgeschriebenen Freizeitausgleich in diesen Fällen nicht gewährt,
4. entgegen §§ 12 bis 14 Freistellungen nicht gewährt oder seinen/ihren Verpflichtungen zur Entgeltzahlung im Falle des § 12 nicht nachkommt,
5. entgegen §§ 15 und 18 Arbeitnehmer/innen zur Nachtzeit oder an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,
6. entgegen § 21 den vorgeschriebenen Aushang nicht anbringt, entgegen § 21 Abs. 2 die erforderlichen Auskünfte trotz Abmahnung nicht erteilt oder Unterlagen auf Verlangen nicht vorlegt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 5 mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Deutsche Mark, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 6 mit einer Geldbuße bis zu 25 000 Deutsche Mark geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 4 bezeichnete Handlung begeht und dadurch Arbeitnehmer/innen in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 24

Anwendungsbereich

Dieses Gesetz findet keine Anwendung

1. auf Jugendliche und Auszubildende bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,

2. auf Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung, die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können.

§ 25

Übergangsregelung

Tarifliche Regelungen, die in Teilen oder insgesamt den Anforderungen dieses Gesetzes nicht entsprechen, verlieren in diesem Teil mit Ablauf des 31. Dezember 1986 ihre Wirksamkeit.

§ 26

Berlin-Klausel

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

§ 27

Inkrafttreten und Ablösung

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft

1. die Arbeitszeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 80/50-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 10. März 1975 (BGBl. I S. 685), mit Ausnahme der §§ 16 und 25 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 2 Nr. 1 sowie Abs. 3 bis 5,
2. §§ 105 a und 105 b, §§ 105 d und 105 e sowie §§ 105 g bis 105 j der Gewerbeordnung.

Bonn, den 25. Oktober 1984

Hoss

Schoppe, Dr. Vollmer und Fraktion

Begründung

A. Grundgedanken und Inhalt des Entwurfs

Die gesetzliche Neuregelung der Arbeitszeit im Erwerbsleben ist dringend erforderlich. Der paradoxe Zustand, daß auf dem Arbeitsmarkt ein offenkundiges Überangebot, im Bereich privater und öffentlicher Lebensverhältnisse hingegen ein offenkundiger Bedarf nach verfügbarer Arbeitskraft und Arbeitszeit besteht, gibt diesem Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes das Gepräge. Einmal soll die Erwerbsarbeitszeit quantitativ verkürzt und auf diese Weise auf eine größere Zahl von Beschäftigten umverteilt werden: das Ziel ist hierbei eine spürbare Verringerung der Massenarbeitslosigkeit. Zum anderen sollen Zeitanteile, die heute noch für Erwerbsarbeit verausgabt werden, qualitativ auf solche Arbeiten umverteilt werden, die zwar nicht in Gestalt von Erwerbsarbeit organisiert sind, gleichwohl für das gesellschaftliche Leben und Überleben notwendig sind: die Ziele sind hierbei ökologischer, sozial- und allgemeinpolitischer Art.

Bei der Konzipierung des Entwurfes wurde von folgenden Überlegungen ausgegangen:

1. Der Begriff der Arbeit muß in zwei Richtungen erweitert werden. Zum einen sind solche Arbeiten zu berücksichtigen, die nicht erwerbswirtschaftlich organisiert, aber gleichwohl gesellschaftlich notwendig sind. Angestrebt wird die Gleichverteilung sowohl der Erwerbsarbeit als auch der Nichterwerbsarbeit auf die Erwachsenen beiderlei Geschlechts. Zu diesem Zweck sollen die bisher starren Beschäftigungsverhältnisse durch individuelle und kollektive Freistellungsansprüche aufgelockert werden. Daneben ist zu berücksichtigen, daß heute zunehmend arbeitsplatzbezogene Zeit für Tätigkeiten aufgewandt wird (vor allem Wegezeiten, daneben Umkleidezeiten und Pausen), die gegenwärtig nicht zur bezahlten Arbeitszeit zählen. Da diese Zeiten gleichwohl durch Erwerbsarbeit gebunden sind, wird eine Höchstgrenze für die gesamte arbeitsgebundene Zeit eingeführt.
2. Die Möglichkeit für Frauen zur Aufnahme bzw. zur Aufrechterhaltung einer existenzsichernden Beschäftigung müssen wesentlich verbessert werden. Im Zusammenhang damit muß die Gleichbeteiligung der erwerbstätigen Männer an der Hausarbeit und der Kinderbetreuung u. a. durch neue arbeitszeitliche Regelungen ermöglicht werden.
3. Die in der Arbeitszeitordnung von 1938 und in den Arbeitszeitgesetzentwürfen von SPD und CDU/CSU vorgesehenen Dispositionsrechte der Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu verlängern und ihre Lage u. U. zu variieren, müssen begrenzt werden. Sie verlangen aber auch ein Gegenge-

wicht in Form erweiterter Arbeitnehmerrechte auf Arbeitsfreistellung für andere gesellschaftliche notwendige Arbeiten und Selbstbestimmung über die Lage von Arbeits- und Freizeit. Die hier vorgeschlagenen Regelungen stellen keinen Widerspruch zu notwendigen kollektiven Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeit dar. Vielmehr stehen die im Arbeitszeitgesetz verankerten individuellen Rechtsansprüche im Kontext einer notwendigen Umverteilung von Arbeit und Einkommen gleichberechtigt neben Formen kollektiver Arbeitszeitverkürzung und den Bemühungen um die Entwicklung existenzsichernden Einkommen.

4. Eine sozial angemessene und akzeptable Verteilung der gesellschaftlichen Arbeitszeit kann nicht mittels detaillierter gesetzlicher Vorschriften für jeden Einzelfall erzwungen werden. Sie hat vielmehr soziale Bewegungen zur Voraussetzung, die gegenwärtig unbefriedigte Bedürfnisse artikulieren. Um solchen Entwicklungen Raum zu geben, bedarf es geeigneter Rahmenregelungen für individuelle und kollektive Vereinbarungen im Arbeitszeitrecht, die den Besonderheiten von Arbeitnehmergruppen, Branchen und Arbeitsplätzen Rechnung tragen können.

Die Neuordnung der Arbeitszeit, die den hier angesprochenen Interessen der Arbeitnehmer an existenzsichernden Einkommen, an der Erhöhung des Beschäftigungsniveaus und an humaneren Arbeits- und Lebensbedingungen entspricht, erfordert die Umverteilung eines erheblichen Teils der gesellschaftlichen (bezahlten und unbezahlten) Arbeitszeit. Die vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen bieten Wege an, auf denen sich diese qualitative Verschiebung gesellschaftlicher Arbeitszeitmengen mit einem Minimum an „Reibungsverlusten“ vollziehen kann. Diesem Zweck dienen

- drastische Begrenzung der Überstunden,
- Einführung einer Obergrenze für erwerbsarbeitsgebundene Zeit,
- Behandlung von Arbeitsbereitschaft als eine Form regulärer Arbeit,
- Begrenzung des Umfangs und Anteils der Rufbereitschaft an der arbeitsgebundenen Zeit,
- Festlegung der vereinbarten Arbeitszeit als Grenze, jenseits derer Überstundenarbeit — auch im Falle von Teilzeitbeschäftigung — vorliegt,
- Vorrang von Freizeitausgleich gegenüber Entgeltzahlung bei Überstunden und Mehrarbeit, Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit.

Für die Beschäftigungswirkung bedeutsam ist, daß weder Mehrarbeit noch Nacharbeit gegen den Wil-

len der Arbeitnehmer zulässig sind und daß die Festlegung der zeitlichen Lage des Freizeitausgleiches nicht zum Instrument eines arbeitskraftsparenden Personaleinsatzes („abfeiern“ in umsatzschwachen Perioden) gemacht werden darf. Die Arbeitnehmer/innen erhalten das Vorschlagsrecht für eine an ihren Bedürfnissen orientierte Freizeitlage. Beschäftigungspolitisch bedeutsam sind ferner die Freistellungsrechte und Ansprüche auf Verfügungszeiten. Damit soll den Arbeitnehmer/innen eine ihren situativ unterschiedlichen Bedürfnissen entsprechende Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden, ohne daß der Bezug auf einen Vollzeit Arbeitsplatz verlorengelht. Diese Regelungen sind damit sozial erwünscht und akzeptable Formen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung während des Arbeitslebens. Ihre Finanzierung, die separat zu regeln ist, kann insoweit auch auf einer durch den positiven Arbeitsmarkteffekt bewirkten Entlastung des Sozialhaushaltes aufbauen.

Über den beschäftigungspolitischen Effekt hinaus bietet der vorliegende Arbeitszeitgesetzentwurf weitergehende gesellschaftspolitische Perspektiven. Die hier angeregte Form der Arbeitszeitverkürzung ermöglicht einen zeitlich begrenzten und frei wählbaren (Teil-)Rückzug aus der Erwerbsarbeit. Sie kann in dieser Gestalt zur Grundlage der Befriedigung persönlicher und familiärer Bedürfnisse werden und die Übernahme anderer gesellschaftlich notwendiger Aufgaben erleichtern. In dieser Perspektive ist sie den traditionellen Formen der Lebensarbeitszeitverkürzung (z. B. eines verzögerten Berufseintrittes und eines mehr oder weniger unfreiwilligen vorgezogenen Ruhestandes) eindeutig überlegen.

Gesellschaftspolitisch bedeutsam ist weiter, daß die Bedingungen erleichtert werden, die tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung aufzuheben. Männer und Frauen sollen tendenziell die gleichen Möglichkeiten haben, an unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu partizipieren. Dazu dienen die verschiedenen Formen der Freistellung (z. B. für Kindererziehung und Hausarbeit).

Die vorgeschlagenen Verfügungszeiten im Erwerbsalltag dienen dem Ausgleich typischer Benachteiligungen von Arbeitnehmern/innen durch die moderne Arbeitsorganisation. Tägliche persönliche Verfügungszeiten sichern den Arbeitenden ein Mindestmaß an Beweglichkeit zur Befriedigung kommunikativer, körperlicher o. ä. Bedürfnisse.

Die Möglichkeit einer wöchentlichen kollektiven Verfügungszeit erlaubt es einzelnen Arbeitsgruppen bzw. Teilbelegschaften, kurzfristig Diskussionen zu aktuellen Themen zu organisieren und eine permanente Kommunikations- wie auch gegenseitigen Qualifikationsprozeß herzustellen; dieses gelingt bekanntlich in den rituellen Betriebsversammlungen nur ungenügend. Der monatliche Verfügungstag soll es allen Arbeitnehmern/innen gestatten, ohne besondere Begründungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber persönliche Termine bzw. Aufgaben wahrzunehmen.

Da das Arbeitszeitgesetz vorrangig Rahmenbedingungen für detaillierte und sachnähere kollektive und ggf. individuelle Regelungen schaffen soll, enthält der Gesetzentwurf an mehreren Stellen Öffnungsklauseln für Tarifverträge oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen. Dies gilt für die Zulässigkeit von Mehrarbeit und Überstunden, für Ausnahmen vom Verbot der Nacharbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit (die bisher in der Gewerbeordnung geregelt war, aber nunmehr in das Arbeitszeitgesetz integriert werden soll). Diese und andere Öffnungsklauseln sollen ermöglichen, den Besonderheiten bestimmter Bereiche — z. B. des Krankenhausdienstes — Rechnung zu tragen.

Für den Fall der Anordnung von Überstunden ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrates wurde zur Korrektur der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ausdrücklich ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrates im Gesetz verankert.

Auch in den Fällen, in denen dies nicht ausdrücklich betont wird, geht der Entwurf häufig davon aus, daß Rahmenbedingungen vorgegeben werden, die dann durch konkretere kollektive Regelungen auszufüllen sind. Dies gilt für die Regelarbeitszeit des § 2 ebenso wie für alle Sonderformen der Arbeitszeitgestaltung nach § 3.

Arbeitsschutzbestimmungen für Arbeitnehmer beider Geschlechter, die rechtliche Absicherung und Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten sowie der in Heimarbeit Tätigen wurden aus systematischen und inhaltlichen Gründen nicht in den Entwurf aufgenommen. Sie bleiben weiteren Gesetzesvorhaben vorbehalten.

B. Die einzelnen Vorschriften

Zu § 1: Begriffsbestimmungen

Der Entwurf beginnt mit der Klärung einiger wichtiger Begriffe, insbesondere solcher, in denen sich die Grundgedanken der Veränderungsvorschläge dieses Entwurfs ausdrücken. Mit diesen Begriffsbestimmungen soll — wie dies etwa in der Angelsächsischen Gesetzgebungspraxis üblich ist — das Gesetzgebungsvorhaben auch für solche Adressaten durchsichtig werden, denen sonst der Zugang zur juristischen Ausdrucksweise schwerfällt.

Dies drückt sich zunächst einmal darin aus, daß die bisherige Vierteilung arbeitszeitrechtlich bedeutsamer Tätigkeitsformen — Arbeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft — in den Arbeitszeitgesetzentwurf hineingezogen und neu gefaßt werden.

1. Die Tätigkeitsform der „Arbeitsbereitschaft“ wird aufgegeben und derjenigen der (Voll- oder Normal-)Arbeit eingegliedert. Unter Arbeitsbereitschaft wird bis heute noch in antiquierter und in sich widersprüchlicher Weise die „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ verstanden. Abgesehen davon, daß mit dieser Begrifflichkeit nicht exakt umgegangen werden

kann, tendieren heute immer mehr industrielle Arbeitsprozesse dazu, Beobachtungs- und Überwachungstätigkeiten an die Stelle unmittelbarer Eingriffe in die Produktion zu setzen. Verschwimmen hier schon die Grenzen zwischen Arbeit und Arbeitsbereitschaft, so ist andererseits auch zu berücksichtigen, daß Bereitschaftszeiten genauso wie Arbeit das Zur-Verfügung-Stellen der eigenen Arbeitskraft für fremde Zwecke darstellt, also auch entsprechend einzuordnen ist.

2. Während im bisherigen Verständnis Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nicht in den Geltungsbereich der Arbeitszeitordnung von 1938 fielen, werden nunmehr beide Tätigkeitsformen — da sie ja gleichfalls das Zur-Verfügung-Stellen von Arbeitskraft für fremde Zwecke darstellen — dem Arbeitszeitgesetz unterworfen. Der Begriff des Bereitschaftsdienstes wird im wesentlichen wie im bisherigen Verständnis verwandt. Daß er überhaupt eine besondere Behandlung gegenüber der Vollarbeit erfährt — worin man einen Widerspruch zu dem unter I. Gesagten erblicken könnte —, liegt daran, daß man beim Bereitschaftsdienst klar zwischen Tätigkeit und Nichttätigkeit im arbeitsvertraglich geschuldeten Sinne unterscheiden kann, was im Falle der Arbeitsbereitschaft zweifelhaft ist. Zu einer Regelung der Rufbereitschaft besteht insofern besonderer Anlaß, als zunehmend ein neuer schädlicher Typ der „Arbeit auf Abruf“ an Boden gewinnt (vor allem im tertiären Wirtschaftssektor), der dazu führt, daß Arbeitnehmer/innen zunehmend ihrer Zeitsouveränität beraubt werden. Der Entwurf untersagt deshalb die Arbeit auf Abruf (§ 3 Abs. 4, § 23 Abs. 1 Nr. 1) und sichert dieses Verbot gegen Unterlaufensstrategien dadurch ab, daß er die Tätigkeitsform der Rufbereitschaft (die in gewissen Bereichen wie dem Gesundheitssektor nach wie vor notwendig ist und zulässig bleiben soll) einengend präzisiert. Das Abgrenzungsmerkmal der zulässigen Rufbereitschaft (§ 1 Abs. 5) von der unzulässigen Arbeit auf Abruf (§ 3 Abs. 4) ist, daß bei ihr die Bereitschaftszeiten außerhalb der betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit liegen; Bereitschaftszeiten innerhalb dieser betriebsüblichen Arbeitszeit sind fortan unzulässig.
3. Die arbeitsgebundene Zeit den Regelungen des Arbeitszeitrechts zu unterwerfen, ist ein wichtiges Anliegen des Entwurfs (Absatz 2). Wie bereits in der Einleitung betont, gewinnen zunehmend solche Zeiten, die zwar außerhalb des bezahlten Zeitanteils liegen, aber immer noch durch fremdbestimmte Arbeit gebunden sind, an Bedeutung. Die hängt nicht zuletzt mit Standortentscheidungen der Unternehmen zusammen und legt von daher nahe, ihnen die Verantwortung für die sozialen Folgen solcher Entscheidungen nicht einfach abzunehmen. Um hierfür einen normativen Ansatzpunkt zu schaffen, definiert Absatz 2 die arbeitsgebundene Zeit, die dann in § 2 Abs. 2 geregelt wird.

Absatz 6 definiert entsprechend der bisherigen Terminologie, aber für Außenstehende durchsichtiger, den Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden. Mehrarbeit hat als Anknüpfungspunkt die in diesem Gesetz geregelte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit; Überstunden haben als Anknüpfungspunkt die betriebsübliche individual- oder kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Daß letztere in den bisherigen Regelungen der AZO nicht enthalten waren, ging regelmäßig zu Lasten solcher beschäftigten Gruppen, deren individualvertragliche von den betriebsüblichen Arbeitszeiten abwichen; daß Arbeitszeit selbst in Absatz 1 abweichend von § 2 Abs. 1 AZO definiert wird, hat deklaratorische Bedeutung, in der gleichwohl die Grundgedanken dieses Entwurfs zum Ausdruck kommen. Die Definition soll verdeutlichen, daß Erwerbsarbeit nur ein Teil der gesellschaftlichen Gesamtarbeit ist, und daß ausschließlich dieser Teil der gesellschaftlichen Gesamtarbeit Regulationsgegenstand des Arbeitszeitgesetzes ist. Hintergrund dieser Neudefinition ist das Bemühen des Entwurfs, die im Fünften Abschnitt ermöglichte Umverteilung von Teilen der Erwerbsarbeit auf andere Formen von Arbeit zu bewirken.

Zweiter Abschnitt: Arbeitszeit im allgemeinen

Der Abschnitt enthält Regelungen zu regelmäßiger täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit und zu besonderen Arbeitszeitformen. Anlaß dazu, auch letztere in dem Entwurf ausführlich zu behandeln, gibt vor allem die Entwicklung der gegenwärtigen betrieblichen Arbeitszeitpolitik. Unstreitig sind heute die Arbeitsverhältnisse, die auf der Grundlage des sogenannten „Normalarbeitstages“ beruhen, im (absoluten und relativen) Rückgang begriffen. Demgegenüber gewinnen Arbeitszeitgestaltungen (absolut und relativ) zunehmendes Gewicht, die in mehr oder minder deutlicher Weise von der Figur des „Normalarbeitstages“ abweichen. Diesen Gestaltungsformen haftet eine strukturelle Zwiespältigkeit an. Sie flexibilisieren den Arbeitstag, indem sie den Unternehmen, partiell auch den Beschäftigten, individuelle Gestaltungsräume eröffnen. Damit drohen sie aber zugleich, die relativen Sicherungen und Kontrollmöglichkeiten, die der Normalarbeitstag bot, zu Lasten der Beschäftigten auszuhebeln und auf diese Weise auch die Schutzgesetze leerlaufen zu lassen. Aus diesem Grunde bedürfen die flexiblen Arbeitszeitgestaltungen besonderer Aufmerksamkeit. Die in ihnen enthaltene Chance von Zeitsouveränität soll genutzt, zugleich aber gegenüber Gefahren totaler zeitlicher Fremdbestimmung der Beschäftigten durch die Unternehmen abgesichert werden.

Zu § 2: Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

Der Gesetzentwurf geht davon aus, daß die 35-Stunden-Woche und eine entsprechend verkürzte Tagesarbeitszeit ein arbeits- und sozialpolitisches Erfordernis ersten Ranges darstellt. Gleichwohl be-

schränkt sich der Entwurf in seiner wichtigsten chronometrischen Regelung, die § 3 AZO ablösen soll, darauf, das festzuschreiben, was in weitesten Bereichen abhängiger Arbeit heute bereits tariflich verankert ist: Die 40-Stunden-Woche und den Acht-Stunden-Tag bei einer Verteilung der Arbeit auf fünf Werktage in der Woche (Absatz 1). Hierbei — wie bei anderen Vorschriften — geht der Entwurf davon aus, daß die Tarifautonomie der an der Gestaltung des Arbeitslebens Beteiligten (Artikel 9 Abs. 3 GG) es, wenn nicht ausschließt, so doch nicht ratsam erscheinen läßt, arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen derartigen Ranges durch Gesetz zu regeln. Hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit wird in diesem Entwurf die Funktion des Gesetzgebers vielmehr darin gesehen, den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz mit seinen Sicherungsvorkehrungen dem Stand des tarifautonom Erreichten anzupassen.

Erstmals in der Geschichte des Arbeitszeitrechts wird in Absatz 2 die arbeitsgebundene Zeit geregelt. Der Grund der Regelung wurde bereits in der Begründung zu § 1 Abs. 2 genannt: Die Dispositionsfreiheit der Unternehmen hinsichtlich der Standortwahl legt nahe, ihnen die gesellschaftlichen Kosten von Standortentscheidungen aufzuerlegen. Es ist im tarifpolitischen Bereich verschiedentlich in der Diskussion gewesen, Wegezeiten wie Arbeitszeiten zu behandeln. In wenigen Sektoren gibt es dazu bereits ansatzweise Regelungen (z. B. die Auslösung im Baubereich). Die Behandlung arbeitsgebundener Zeit als Arbeitszeit gesetzlich zu dekretieren, erscheint freilich wenig sinnvoll. Einmal würde auch hier übermäßig stark in die tarifautonome Gestaltung eingegriffen; zum anderen besteht noch zu wenig Klarheit über etwaige unerwünschte sozialpolitische Nebenwirkungen (z. B. Diskriminierungswirkungen) einer solchen Maßnahme. Deshalb geht der Entwurf den Weg, das Problem der arbeitsgebundenen Zeit zwar zu thematisieren und rahmenartig zu regeln, aber eine nichtindividualvertragliche, sondern nur kollektivrechtliche Rahmenregelung zu schaffen, die der jeweiligen betrieblichen Konkretisierung bedarf. Abgestellt wird dabei auf einen betrieblichen Durchschnitt arbeitsgebundener Zeiten, der — anders als eine individuelle arbeitsgebundene Zeit — ein deutlicher Indikator für die Abhängigkeit arbeitsgebundener Zeiten von der unternehmerischen Standortwahl sein dürfte. Das Höchstmaß von elf Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich erscheint gesellschafts- und familienpolitisch geboten und arbeitspolitisch tolerierbar. Engere Grenzen zu ziehen, würde sogleich die Gefahr aufwerfen, daß weiter entfernt wohnende, einzelne Arbeitnehmer/innen von einer solchen Regelung diskriminiert würden. Daß bei der Ermittlung des Betriebsdurchschnitts nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt werden, soll möglichen Umgehungsstrategien durch Teilzeitbeschäftigung entgegenarbeiten. Absatz 1 Satz 2 führt ein Kontrollverfahren und mögliche Abhilfemaßnahmen ein, überläßt freilich durch bloß beispielhafte Aufzählungen den betrieblichen Verhandlungspartnern Gestaltungsspielraum. Das Recht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, Abhilfemaßnahmen eigenständig zu fordern, dient dazu, deren Durchsetzung auch

gegen etwaige betriebliche Widerstände in die Wege zu leiten.

Zu § 3: Besondere Arbeitszeitregelungen

Eine der längst üblich gewordenen flexibleren Arbeitszeitformen stellt die Gleitzeit dar (Absatz 1). Der Entwurf sieht in der Gleitzeit Chancen für individuelle Zeitsouveränität. Er sieht darin aber auch die Gefahr, daß familien- und gesundheitspolitisch ebenso wie arbeitsmarktpolitisch unerwünschte Folgen eintreten, wenn die Ausgleichszeiträume für Zeitguthaben zu flexibel gestaltet werden. Dann besteht nämlich die Gefahr des dauernden Unterlaufens der regelmäßigen Arbeitszeit wie auch die Gefahr der völligen Einpassung individueller Arbeitszeiten in unternehmensseits vorgegebene Kapazitätsüberlegungen. Die Regelungen des Entwurfs bestehen daher ausschließlich in der Setzung von Obergrenzen und in der Begrenzung von Ausgleichszeiträumen. Die in Absatz 1 getroffene Regelung scheint den angesprochenen Chancen wie Gefahren gleichermaßen gerecht zu werden.

Daß der Bereitschaftsdienst dem Arbeitszeitgesetz unterworfen wird, wurde allgemein bereits begründet. Daß nicht mehr einzusehen ist, Bereitschaftszeiten generell unterschiedlich gegenüber Arbeitszeiten zu behandeln, führt dazu, auch für Bereitschaftsdienst den Arbeitszeiten vergleichbare Höchstgrenzen zu setzen. Satz 2 sieht freilich Ausnahmemöglichkeiten vor, die einerseits durch die Tatsache zu rechtfertigen sind, daß bei Bereitschaftsdienst Bereitschaftszeit und Arbeitszeit deutlicher zu trennen sind als bei Arbeitsbereitschaft, die andererseits durch die Sonderbedingungen der betreffenden Sektoren (z. B. Gesundheitssektor) erfordert werden. Um einerseits die notwendige Flexibilität zu belassen, andererseits der Beschäftigtenseite erforderliche Kontrollpositionen einzuräumen, wurde in Satz 3 ein Kollektivvereinbarungsvorbehalt für solche Ausnahmeregelungen aufgenommen. Einem durchgängigen Prinzip des Entwurfs folgend wird dieser Vorbehalt zunächst den Tarifvertragsparteien, hilfsweise den betrieblichen Verhandlungspartnern eingeräumt.

Rufbereitschaft bedarf einer besonderen Regelung (Absatz 3), einerseits um sie von der unzulässigen Arbeit auf Abruf (Absatz 4) abzugrenzen, andererseits der Tatsache Rechnung zu tragen, daß die Bereitschaftszeit hier — im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst — keine Arbeitszeit im Sinne des AZG (§ 1 Abs. 3) darstellt. Wichtig war daher einerseits, eine dem Bereitschaftsdienst entsprechende Obergrenze zu ziehen, Ausnahmeregelungen entsprechend einerseits flexibel, andererseits kontrollierbar auszugestalten, außerdem eine Entgeltregelung vorzusehen und den Mißbrauch durch ausschließliche Beschäftigung in Rufbereitschaft auszuschließen. Schließlich mußte auch eine Regelung in den Entwurf aufgenommen werden, die die gesetzliche Ruhepauseregelung auch für aneinander anschließende Zeiten von Rufbereitschaft und Normalarbeit vorsehen. Denn gerade insoweit kommt es im Gesundheitswesen heute vielfach weder zu

gesundheits- noch arbeitspolitisch erträglichen Mißständen.

Daß Arbeit auf Abruf zu verbieten ist (Absatz 4), wurde bereits begründet. Es ist unzulässig, wenn Unternehmen das im allgemeinen Unternehmensrisiko wurzelnde Kapazitätsrisiko auf Arbeitnehmer/innen abwälzen und ihnen damit nicht nur das Lohn- und Gehaltsrisiko überbürden, sondern darüber hinaus auch noch von einer arbeitsmarktpolitisch erwünschten Beschäftigungspolitik absehen. Das Kriterium der Arbeit auf Abruf ist, daß sie während der betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit stattfindet. Um das Verbot der Arbeit auf Abruf mit ausreichenden Sanktionen zu versehen, wurde ein doppelter Weg gewählt. Satz 2 fingiert, als sei bei der unzulässigen Arbeit auf Abruf die Bereitschaftszeit normale Arbeitszeit; § 23 Abs. 1 Nr. 1 stellt darüber hinaus eine solche Beschäftigung unter Strafe.

Eine sozialpolitisch äußerst brisante Problematik stellt die zunehmende Häufigkeit von Schichtarbeit dar. Die Belastungen, die von dieser Tätigkeit ausgehen, sind besonders für den Wechselschichtbetrieb und für den Nachtarbeit einschließenden, vollkontinuierlichen Schichtbetrieb charakteristisch. Niemand zweifelt heute mehr daran, daß Schichtarbeit, die nicht nur vorübergehend geleistet wird, gravierende körperliche, psychische und soziale Schädigungen nach sich zieht. Da solche Schädigungen weder individuell zu tolerieren noch sozialpolitisch in ihren Folgen zu verkraften sind, bedarf es hier — wie auch bei der Nachtarbeit — einschneidender gesetzlicher Eingriffe. Ihre Grenze finden solche Eingriffe lediglich daran, daß Nacht- und Schichtarbeit nicht undifferenziert einfach verboten, sondern nur auf das geringstmögliche Maß reduziert werden können. Der Entwurf sieht hier wiederum nur Rahmenbedingungen vor, die der tariflichen und betrieblichen Ausfüllung bedürfen. Er tritt der verbreiteten betrieblichen Praxis entgegen, überlange Nachtschichten zu fahren, indem er ausnahmslos die Acht-Stunden-Grenze für den Schichtarbeitstag anordnet. Die in Satz 2 angeordnete Ruhezeit stellt gleichfalls nur eine Mindestzeit dar, um die Umstellung von einer Schicht auf die andere zu ermöglichen. Da der Entwurf hinsichtlich der Nachtarbeit von einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt ausgeht (§§ 15 und 16), ist Schichtbetrieb, der Nachtarbeit einschließt, entsprechend eingeschränkt. Die Ausnahmen werden in der Begründung zu § 16 erläutert.

Die Freiheit zur kollektivrechtlichen Regelung ist am weitesten bei Saison- und Kampagnenbetrieben (Absatz 6) ausgestaltet. Starre und einheitliche Regelungen können der Vielfalt dieser Beschäftigungsarten nicht gerecht werden; sie würden mit Sicherheit sogar sozialpolitisch unerwünschte Nebenwirkungen nach sich ziehen. Deshalb verzichtet der Entwurf insoweit auf einen einheitlichen, rechtlichen Maßstab für Ausnahmeregelungen, bindet sie aber in jedem Fall an das Vorhandensein kollektivrechtlicher Regelungen, wobei — wie auch sonst im Entwurf — der Tarifautonomie die Gestaltungspriorität eingeräumt wird.

Dritter Abschnitt: Ruhepausen, Verfügungszeiten, Ruhezeiten

Wie in der Einleitung betont, beabsichtigt der Entwurf, flankierend zu Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung in den Arbeitstag selbst Zeitanteile einzuziehen, die der Auflockerung des Arbeitstages, der Entdichtung des Arbeitsprozesses, der individuellen und kollektiven Kommunikations- und Gestaltungsfreiheit dienen. Damit soll verhindert werden, daß eine wenn auch kürzere Arbeitszeit immer monotoner, unmenschlicher und unerträglicher wird. Zugleich sollen betriebliche Zeitreserven geschaffen werden, die — als „innere“ Arbeitszeitverkürzung — die Schaffung eines Personalpuffers und dadurch die arbeitsmarktpolitisch dringend erwünschte Neueinstellung von Beschäftigten nahelegen. Gegenüber der geltenden Pausenregelung unterscheidet sich der Entwurf ferner dadurch, daß er nur noch allgemeine, nicht mehr geschlechtsspezifische Bestimmungen enthält; dieses Prinzip wird auch beim Nachtarbeitsverbot mit Erlaubnisvorbehalt durchgehalten. Durch diese Art der Regelung wird beabsichtigt, die Diskriminierungswirkungen, die Sonderregelungen für Frauen erfahrungsgemäß nach sich ziehen, zu vermeiden. Auf die Problematik solcher Sonderregelungen wird ausführlicher in der Einführung zum Sechsten Abschnitt — Nachtarbeit — eingegangen.

Zu § 4: Ruhepausen

Die AZO sah unterschiedliche Pausenregelungen für Frauen und Männer vor. Hierfür gibt es keine arbeitsmedizinischen Gründe. Die Ungleichbehandlung führt zudem zur Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zu organisatorischen Schwierigkeiten in der betrieblichen Praxis. Der Entwurf sieht daher eine einheitliche Regelung vor, die sich an der bisher für Frauen geltenden Vorschrift der AZO (§ 18 Abs. 1) orientiert. Wegen der durch einseitige Belastungen steigenden Anforderungen an den menschlichen Organismus ist eine Pause nunmehr schon nach vier, nicht mehr erst nach viereinhalb Stunden zu gewähren. Die Vorschrift über die Minstdauer von Ruhepausen trägt den gesundheitlichen Anforderungen Rechnung. Bisher geltende und praktizierte Sonderregelungen in Schichtbetrieben werden durch die Ausnahmevorschrift des Satzes 3 berücksichtigt.

Eine Vorschrift über Aufenthaltsräume für die Pausenzeiten (bisher § 18 AZO) ist durch die entsprechenden Regelungen in der Arbeitsstättenverordnung und den hierzu ergangenen Richtlinien entbehrlich geworden.

Zu § 5: Persönliche Verfügungszeit

Die menschliche Arbeitskraft wird am Arbeitsplatz immer mehr durch vorgegebene Maschinenrhythmen bestimmt und kontrolliert. Zeitpuffer, die früher zur Erledigung notwendiger Bedürfnisse oder kurzzeitiger Entspannungen genutzt werden konnten, werden durch die technische Entwicklung nicht

mehr nur im Arbeiter-, sondern zunehmend auch im Angestelltenbereich eliminiert. Der Entwurf soll sicherstellen, daß die Arbeitsorganisation in Bereichen, in denen solche Zeitpuffer nicht mehr bestehen (beispielsweise bei Fließband- oder Taktarbeit, an Bildschirmarbeitsplätzen oder bei Kassierern/innen in Märkten usw.), durch Einplanung von Springern oder vergleichbaren Vorhaltemaßnahmen nachweislich die Möglichkeit der Inanspruchnahme solcher notwendiger Bedarfszeiten für den/die einzelnen/e schafft.

Eine zehnminütige Verfügungszeit während eines Arbeitszeitblocks von vier Stunden trägt auch der steigenden Zahl von Teilzeitbeschäftigten Rechnung. Diese Beschäftigtengruppe unterliegt meist harten und einseitigen Arbeitsbedingungen, ohne einen Anspruch auf Ruhepausen zu erlangen.

Besonders belastende Arbeitsbedingungen machen häufiger Unterbrechungen der Arbeit notwendig, um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden. Deshalb kann die betriebliche Interessenvertretung von dem/der Arbeitgeber/in eine Verlängerung der persönlichen Verfügungszeit für die betreffenden Arbeitnehmer/innen verlangen. Gedacht ist beispielsweise an Arbeitsplätze, bei denen der/die Arbeitnehmer/in akuten Gesundheitsgefährdungen durch Schadstoffe, extrem einseitige Belastungen während längerer Zeitdauer oder schädlichen Witterungseinflüssen auf Dauer ausgesetzt ist.

Zu § 6: Kollektive Verfügungszeit

Der Betrieb ist nicht nur ein Ort der Produktion, sondern auch ein Ort der Kommunikation, der Begegnung, des Lernens. Die technische Entwicklung am Arbeitsplatz wie auch die Intensivierung der Arbeit haben aber die Arbeit immer mehr zerstückelt, die Arbeitnehmer/innen vereinzelt und früher vorhandene Spielräume zur Kommunikation eingeengt. Um der Tendenz entgegenzuwirken, die die menschliche Arbeitskraft immer mehr zum Anhängsel einer anonymen Maschinerie degradiert, ist es notwendig, Freiräume für die kollektive Erörterung von Problemen und Erfahrungen zu schaffen. Besonders in der engeren Arbeitsumgebung, der betrieblichen Arbeitsgruppe, entstehen immer wieder Situationen, die solche Spielräume verlangen: wenn neue Kollegen/innen oder Vorgesetzte eingestellt werden; wenn Fragen der Arbeitsorganisation, des Betriebsklimas zu erörtern sind; wenn man sich mit einer technischen Neuerung vertraut machen muß usw. Betriebs-, auch Abteilungsverfassungen werden allein diesem Erfordernis nicht gerecht. Denn diese Versammlungen finden zu selten statt und umfassen, besonders in Großbetrieben, so viele Arbeitnehmer/innen, daß eine Aussprache über individuelle oder arbeitsgruppenspezifische Fragen ausgeschlossen ist. Zusätzliche Betriebsgruppentreffen sind geeignet, solche Barrieren abzubauen und für anstehende Fragen durch die Betroffenen Lösungen erarbeiten zu lassen.

Da ein Zwang zu kollektiven Besprechungen nach aller Erfahrung wenig hilfreich ist, wurde auf eine

gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung von Betriebsgruppenversammlungen verzichtet, zugleich aber einer qualifizierten Minderheit von 25 % der Mitglieder einer Betriebsgruppe die Möglichkeit eingeräumt, auch gegen den Willen der Mehrheit eine solche Versammlung durchzuführen. Der in Absatz 1 Satz 2 verankerte individuelle Rechtsanspruch dient dazu, dem/der einzelnen im Falle der Verweigerung der kollektiven Verfügungszeit durch den/die Arbeitgeber/in rechtliche Durchsetzungschancen zu verschaffen. Die Begriffsdefinition ist erforderlich, da der Begriff „Betriebsgruppe“ bisher rechtlich nicht existierte; sie orientiert sich an der betrieblichen Arbeitsorganisation (Absatz 2).

Zu § 7: Ruhezeiten

Die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten dient der Entspannung, der Erholung und der Entfaltung der Persönlichkeit außerhalb des Berufslebens. Die Mindestruhezeit wird in diesem Entwurf auf zwölf Stunden verlängert. Branchenspezifischen Umständen tragen — wie auch an anderer Stelle des Entwurfs — die Ausnahmemöglichkeiten in Absätzen 2 und 3 Rechnung. Auch für die Rufbereitschaft gelten diese Vorschriften (Absatz 3). Es kann davon ausgegangen werden, daß bei Ausnahmeregelungen aufgrund der nunmehr notwendigen Zustimmung durch die Gewerkschaften der wichtigen Bedeutung der Ruhezeit insgesamt Rechnung getragen wird. Die Notwendigkeit einer weiteren Verkürzung der Ruhezeiten durch das Gewerbeaufsichtsamt (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AZO) kann nicht mehr anerkannt werden. Die gesundheitlichen und persönlichen Belange der Arbeitnehmer/innen haben Vorrang vor betrieblichen Bedürfnissen.

Vierter Abschnitt: Mehrarbeit und Überstundenvergütung

Ein grundlegendes Ziel dieses Entwurfs ist, die Zahl von Mehrarbeits- und Überstunden drastisch zu reduzieren, um zur Verringerung der Arbeitslosigkeit beizutragen und zugleich gesundheitsschädliche Beanspruchungen der Arbeitnehmer/innen zu verringern. Angesichts einer Zahl von 2,3 Mio. registrierter Arbeitsloser in der Bundesrepublik Deutschland ist es nicht länger sozial vertretbar, daß gleichzeitig pro Jahr etwa 2 Mrd. Überstunden anfallen. Aus diesem Grund schränkt der Entwurf Mehrarbeit bzw. Überstunden stark ein und bevorzugt deren Abgeltung in Freizeit statt in Geld.

Zu § 8: Zulässige Mehrarbeit

Da schon die Regelarbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche begrenzt ist (§ 2), gilt jede weitere Stunde als Mehrarbeit. Mehrarbeit wird nur noch in begrenztem Maße, nämlich für zwei Stunden pro Woche, zugelassen — und auch das nur, soweit eine kollektive Regelung dies zuläßt. Fehlt es an einer solchen, so kann einzelvertraglich eine Stunde pro Woche

vereinbart werden. Voraussetzung ist jedoch, daß es sich um unaufschiebbare und unvorhersehbare Arbeiten handelt. Mit dieser Einschränkung soll gewährleistet werden, daß Mehrarbeit, die aufgrund der Auftragslage voraussehbar war, nicht im Wege der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit erledigt wird, sondern daß Neueinstellungen vorgenommen werden. Angesichts der heutigen Möglichkeiten zur Personalplanung und Vorausberechnung des Arbeitskräftebedarfs ist diese Einschränkung der Mehrarbeit Arbeitgebern/innen zumutbar, zumal in Absatz 3 für den Fall ernsthaften Bedarfs die Zusammenlegung zu einer Sonderschicht möglich bleibt.

Absatz 4 verankert einen Unterlassungsanspruch des Betriebs- und Personalrats im Falle einseitiger Mehrarbeit- bzw. Überstundenanordnung durch den/die Arbeitgeber/in und korrigiert damit die umstrittene Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts, das 1983 einen derartigen Unterlassungsanspruch verneint hatte. Dieser fast durchgängig abgelehnten Rechtsprechung sind auch die Instanzgerichte zu großen Teilen bisher nicht gefolgt. Der Einschränkung von Mehrarbeit bzw. Überstunden dient auch das Zustimmungserfordernis des/der betroffenen Arbeitnehmers/in (Absatz 5). Die Durchbrechung des Grundsatzes, daß Kollektivvereinbarungen in der Regel verbindliche Wirkungen für die betroffenen Arbeitnehmer/innen entfalten (normative Wirkung), war erforderlich, um einzelne Arbeitnehmer/innen nicht dem Zwang zu Überstunden auszusetzen. Wegen der mit der Ablehnung von Überstunden verbundenen Gefahr der Schlechterbehandlung sieht der Entwurf ein Diskriminierungsverbot vor, das in einer Beweiserleichterung für den/die Arbeitnehmer/in besteht.

Zu § 9: Überstundenabgeltung

Der Entwurf versucht, durch eine Mischung von Verboten und Anreizen zu einer stärkeren Inanspruchnahme von Freizeitausgleich für geleistete Überstunden zu gelangen, was sowohl gesundheits- wie beschäftigungspolitisch wünschenswert ist. Während für die Überstunden selbst von der zweiten Stunde pro Woche an zwingend der Freizeitausgleich vorgeschrieben ist, gilt für die Zuschläge insgesamt ein Wahlrecht. Um den Freizeitausgleich attraktiver zu machen, wird der Zuschlag in Zeit doppelt so hoch angesetzt wie der Entgeltzuschlag (Absatz 2). Damit der/die Arbeitnehmer/in in die Lage versetzt wird, im betrieblichen Alltag nach eigenen Bedürfnissen von dem Freizeitanspruch Gebrauch zu machen, wird ihm/ihr nicht nur das Wahlrecht zwischen Entgelt- oder Freizeitanspruch eingeräumt, sondern auch das Vorschlagsrecht über die Lage des Freizeitausgleichs (Absatz 3). In der Praxis wird der/die Arbeitnehmer/in drei Vorschläge für den Zeitpunkt des Ausgleichs machen; auf einen dieser Vorschläge muß sich der/die Arbeitgeber/in einlassen. Der Ausgleichszeitraum ist auf neun, in Ausnahmefällen auf 13 Wochen begrenzt, um nicht einen Anreiz für Überstunden durch Erwerb zusätzlicher Urlaubsansprüche zu geben und um den Ar-

beitgeber zu veranlassen, bei längerfristigem Mehrarbeitsbedarf Neueinstellungen vorzunehmen.

Zu § 10: Mehrarbeit und Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung

Die Vorschrift soll sicherstellen, daß Teilzeitbeschäftigung nicht dazu mißbraucht wird, die generellen Einschränkungen von Mehrarbeit und Überstunden, wie in §§ 8 und 9 vorgesehen, zu umgehen. Aus diesem Grund gilt für alle Teilzeitbeschäftigten jede Stunde, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in der Woche hinaus gearbeitet wird, als Überstunde im Sinne der §§ 8 und 9.

Zu § 11: Mehrere Arbeitgeber

Diese Vorschrift dient lediglich der Darstellung.

Fünfter Abschnitt: Freistellungsansprüche

Ein wesentliches Ziel dieses Entwurfs für ein Arbeitszeitgesetz ist, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, erhebliche Anteile der für Erwerbsarbeit aufgewandten Zeit aus dieser Zweckbindung zu lösen und die entsprechenden Zeiteile anderen gesellschaftlich notwendigen und nützlichen Arbeiten zugänglich zu machen. Diese Umverteilung von Zeiteilen dient einem Bündel von Zielen: Sie führt zu einer Verkürzung der Arbeitszeit, sie dürfte dadurch in zahlreichen Fällen zur Neueinstellung bisher Arbeitsloser führen, sie trägt den individuellen Zeiteinteilungsbedürfnissen in der Erwerbsbiografie Rechnung; und sie schafft Raum für die — oft in der politischen Diskussion als fehlend beklagte — gesellschaftliche Betätigung Erwerbstätiger jeden Alters.

Die Vorschriften des Fünften Abschnitts enthalten dementsprechend Freistellungsansprüche, die — je nach gesellschaftlichem Zweck und wirtschaftlicher Vertretbarkeit — von zeitweiligen Arbeitsbefreiungen ohne Verdiensteinbuße über solche mit staatlich zu gewährenden Lohnersatzleistungen bis zu unbezahlter Freistellung reichen. Der zu erwartende Beschäftigungseffekt wird zu einer Entlastung des Sozialstats beitragen, dessen Mittel insoweit zur Finanzierung von Freistellungskosten herangezogen werden können (insbesondere in den Fällen des § 13).

Zu § 12: Bezahlte Freistellung

Die Regelung des Absatzes 1 folgt weitgehend der zu § 616 Abs. 1 BGB entwickelten Rechtsprechung und einer Reihe tariflicher Vorschriften. Weitergehend ist die in Satz 2 vorgesehene Verlängerung der Freistellung um 15 Tage. Sie ist bei schwerwiegenden Erkrankungen, beispielsweise eines Kindes, unabweislich, da Alleinerziehende oder vollberufstätige Paare die notwendige Pflege häufig nicht gewährleisten können. Der Zeitraum von insgesamt

20 Tagen ist angemessen, auch um im Falle einer eventuell notwendigen weiteren Pflege andere Lösungsmöglichkeiten zu finden. Um den Unternehmen nicht Kosten sozialpolitischer Maßnahmen in unangemessener Höhe aufzubürden, ist ein Lohn- und Gehaltserstattungsanspruch gegenüber dem Träger der Krankenversicherung des/der Arbeitnehmer/in vorgesehen (Satz 3).

Absatz 2 sieht bezahlte Freistellungen zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen vor. Angesichts der rasanten technischen Entwicklungen und der auf die gesamte Gesellschaft zukommenden politischen, ökonomischen und ökologischen Probleme ist es dringend notwendig, alle Gruppen der Bevölkerung, besonders auch die abhängig Beschäftigten, in den Stand zu versetzen, sich ein eigenständiges Bild gesellschaftlicher Realität und möglicher Alternativen zu machen. Fort- und Weiterbildung, besonders im kulturellen und politischen Bereich, droht weitgehend wieder ein Privileg besser verdienender Schichten der Gesellschaft zu werden. Erst für einen Teil der Arbeitnehmer/innen bestehen solche Freistellungsansprüche in Tarifverträgen oder Ländergesetzen. Aber schon die Ansätze von Zurücknahme von Bildungsurlaubsgesetzen, z. B. in Niedersachsen, verdeutlichen, unter welchem Druck die Aus- und Weiterbildung gerade der Arbeitnehmer/innen in einer allein auf Wachstum und Profit orientierten Gesellschaft steht. Um dieser Tendenz entgegenzuarbeiten, greift Absatz 2 die bisherigen Bildungsurlaubsansprüche auf und schafft Vorbedingungen, sie zu verallgemeinern.

Während Freistellungen zum Zwecke der Teilnahme an staatlicher oder institutionalisierter Hoheitsausübung in einigen Gesetzen und Tarifverträgen vorgesehen sind, wird die Teilnahme an den Prozessen politischer Willensbildung auf „unteren“, „basisnahen“ Ebenen als Privatsache behandelt. Die Möglichkeit der Teilnahme bleibt häufig von der Gunst der sozialen oder persönlichen Lebensumstände abhängig. Ehrenamtliche politische Pflichten werden deshalb überwiegend von Besserverdienenden oder wirtschaftlich Gesicherten übernommen (Angestellte, Unternehmer, Beamte, Freiberufler). Umgekehrt führt das mangelnde Angebot an ehrenamtlicher Mitarbeit zu verstärkter Professionalisierung der Willensbildung in politischen Organisationen. Die wenig repräsentative Zusammensetzung zentraler Entscheidungsgremien (Kommunalparlament bis Deutscher Bundestag) ist ein Indiz für die ausschließenden Wirkungen der bestehenden Zeit- und Einkommensressourcen für solcherlei Betätigung. Um solche Ressourcen zu schaffen, soll der Entwurf die Umverteilung eines gewissen Zeitanteils ermöglichen. Er räumt Arbeitnehmer/innen das Recht ein, ein Minimum an politischer Teilnahme im Rahmen der regulären Arbeitszeit und ohne Verdiensteinbußen zu praktizieren (Absatz 3). Bislang existieren Freistellungsansprüche zu ehrenamtlicher politischer Tätigkeit nur im Beamtenrecht (z. B. Sonderurlaubsverordnung). Entsprechende Regelungen fehlen in der Privatwirtschaft. Der Entwurf dehnt solche Ansprüche auf alle Arbeitnehmer/innen aus und entkleidet sie

einiger einschränkender Bestimmungen. Die bewußt allgemein gehaltene Öffnung zugunsten lokal- und regional- sowie gesellschaftspolitischer Betätigungen soll die Arbeit in Bürgerinitiativen und ähnlichen Projekt- und Arbeitsgruppen einschließen. Eine Begrenzung findet nur quantitativ, im Rahmen von Absatz 5, statt.

Arbeitnehmer/innen haben besondere Schwierigkeiten, persönliche Termine, ob privater oder öffentlicher Art, wahrzunehmen, ohne sich einen Tag Urlaub zu nehmen oder in peinliche Begründungspflichten zu geraten. Das Bedürfnis nach Freizeit zur Erledigung persönlicher Belange ist in einigen Bundesländern in Gestalt des Hausarbeitstages verankert. Statt diesen Hausarbeitstag abzuschaffen, wie die gegenwärtige Bundesregierung plant, ist arbeits- und sozialpolitisch erstrebenswert, ihn auf alle Arbeitnehmer/innen auszudehnen (Absatz 4).

Quantitative Begrenzung der Freistellungen nach Absätzen 2 bis 4 auf 20 Tage soll einerseits die finanzielle Belastung dadurch in Grenzen halten, sie bedeutet andererseits eine bewußte Privilegierung der Freistellungen nach Absätzen 2 und 3. Während für den keiner Begründung bedürftigen Verfügungstag aufs Jahr verteilt zwölf Tage zur Verfügung stehen, können bei Aktivitäten, die unter die Absätze 2 und 3 fallen, acht Tage mehr in Anspruch genommen werden.

Zu § 13: Freistellungen mit Lohnersatzansprüchen

Der Freistellung zur Kinderbetreuung kommt zentrale Bedeutung im Rahmen des AZG zu. Sie soll dazu beitragen, berufstätige Eltern, Elternteile und andere Betreuungspersonen für häusliche Tätigkeit zu entlasten und zugleich die starren Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Beruf und Familie zu lockern. Der Entwurf lehnt sich an die in den Beamtengesetzen enthaltenen Freistellungsansprüche u. a. zur Kinderbetreuung für beide Geschlechter bis zu sechs Jahren und mehr, allerdings unter Fortfall der Bezüge, an, die in der Privatwirtschaft noch keine Entsprechung haben.

Da das Nebeneinander von Vollzeitarbeit und Kinderbetreuung oft viele Probleme für Kinder und Erwachsene mit sich bringt, scheiden — nahegelegt durch die herrschende Form der geschlechtlichen Arbeitsteilung — in der Regel Frauen nach der Niederkunft aus dem Erwerbsleben aus. Sie handeln sich damit für ihr künftiges Erwerbsleben und ihre Alterssicherung erhebliche und dauerhafte Nachteile ein. Das Gesetz über den Mutterschaftsurlaub stellt die erwerbstätige Frau für kurze Zeit nach der Niederkunft von der Arbeit frei und sichert ihr den Arbeitsplatz bei einer (allerdings äußerst geringen) finanziellen Unterstützung. Diese Maßnahme weist in die richtige Richtung, greift aber — auch im internationalen Maßstab — zu kurz. Der Freistellungszeitraum ist zu knapp bemessen, die Unterstützungszahlungen vermögen den Lebensunterhalt nicht zu sichern und lassen die Vorschriften gerade für die besonders belasteten Alleinerziehenden

den leerlaufen. Die geschlechtsspezifische Ausrichtung des Anspruchs allein auf Mütter widerspricht dem Gleichberechtigungspostulat der Verfassung und zementiert tradierte Rollenverteilungen von Mann und Frau in Beruf und Familie, anstatt einen Beitrag zu ihrer Veränderung zu leisten.

Um eine wirkliche Entlastung für Betreuungspersonen zu erreichen, sieht Absatz 1 eine geschlechtsspezifische Freistellungsmöglichkeit von bis zu drei Jahren für jedes Kind und eine ausreichende finanzielle Unterstützung vor. Daß Alleinerziehenden ein dreijähriger Freistellungsanspruch, gemeinsam erziehenden Betreuungspersonen jeweils nur ein Freistellungsanspruch von eineinhalb Jahren zusteht, soll dazu beitragen, daß mehr Männer als bisher von einer solchen Freistellungsmöglichkeit für Hausarbeit und Kindererziehung Gebrauch machen. Die Möglichkeit der (dann länger dauernden) Teilfreistellungen (Absatz 2 Satz 2 und 3) gibt besonders gemeinsam Erziehenden die Chance, mit dem Berufsalltag Fühlung zu behalten, ohne freilich der häuslichen Arbeit ganz entzogen zu sein.

Der — bundesgesetzlich noch zu regelnde (Absatz 4) — Unterstützungsbetrag soll so bemessen sein, daß der Lebensunterhalt mit dieser Unterstützung auch für Alleinerziehende gesichert ist. Als Bezugsgröße kommt ein Betrag in Betracht, der dem Arbeitslosengeld entspricht, das der durchschnittliche Beitragszahler für den Freistellungszeitraum erhalten hätte, wäre der Ausfall durch Arbeitslosigkeit bedingt.

Wichtig im Rahmen des Entwurfs ist aber auch die Freistellung zu anderer gesellschaftlich notwendiger, wenn auch nicht in Gestalt von Erwerbsarbeit sich vollziehende Arbeit (Absatz 3). Anknüpfungspunkt sind hierbei die §§ 52 und 53, Abgabenordnung 1977, die Betätigungen zu bestimmten gemeinnützigen Zwecken (z. B. von uneigennütziger Betätigung zur Förderung von Wissenschaft, Kultur, Religion, der Völkerverständigung, des Umwelt- und Landschaftsschutzes, der Jugend- und Altenbetreuung) bereits heute als begünstigungswert anerkennen. Stärkere Eigeninitiative, die von politisch interessierter Seite immer wieder beschworene größere Eigenverantwortung der Bürger oder Formen nachbarschaftlicher Hilfe führen in diesen Bereichen fraglos zu einer gewissen Entlastung der staatlichen Verwaltung und nicht selten zu besseren, da bürgernäheren, wohl auch zuweilen wirtschaftlicheren Ergebnissen. Freilich wird die Stärkung der Eigeninitiative nur dann in sozial ausgewogener Weise gelingen, wenn sie nicht in völligem Widerspruch zur Notwendigkeit des Broterwerbs steht; anderenfalls wird sie wieder nur begüterten Schichten offenstehen. Die hier vorgeschlagene Regelung einer gewissen Honorierung solchen Engagements (Absatz 4) ist daher gesellschaftspolitisch geboten. Indem der Staat eigenverantwortliches Handeln unterstützt, ohne selbst reglementierend einzugreifen, leistet er zugleich einen Beitrag zur Entwicklung einer auf Selbstbestimmung und Verantwortungsgefühl für Mitmenschen und Umwelt basierenden politischen Kultur.

§ 14: Unbezahlte Freistellung

Der Wunsch nach einem „sabbatical“ wird heute immer häufiger geäußert. Darin kommt das Bedürfnis zum Ausdruck, die überkommene starre Dreiteilung der Lebensbiografie — Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Ruhestand — auflockernd zu durchbrechen und so zu einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit beizutragen. Eine Verlängerung etwa der Schulzeit oder Verkürzung des Arbeitslebens durch Vorruhestand verringert zwar die Lebensarbeitszeit, zementiert aber zugleich das „Drei-Phasen-Schema“. Dieses Bedürfnis wird in Absatz 1 durch einen Freistellungsanspruch, der keiner inhaltlichen Begründung bedarf, dafür aber auch zum Einkommensverlust führt, anerkannt. Erfahrungen über die Inanspruchnahme solcher Vorkehrungen fehlen bislang noch. Freilich wird dies wesentlich von der künftigen Einkommensentwicklung, vom etwaigen Vorhandensein einer staatlichen Mindestversorgung wie auch von der Entwicklung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung abhängig sein. Zumindest verspricht die Freistellung — soweit sie in Anspruch genommen wird — Beschäftigungschancen, die arbeitsmarktpolitisch wünschenswert sind. Aufgrund der vorgeschriebenen sechsmonatigen Ankündigungsfrist (Absatz 1 Satz 3) stellen diese Freistellungsansprüche die Arbeitgeber/innen auch nicht vor unzumutbare Personalplanungsprobleme. Es könnten Bedenken gegen die Regelung im Hinblick auf einen möglichen Mißbrauch durch den/die Arbeitgeber/in erhoben werden. In der Praxis wird deshalb zu beobachten sein, ob sich derartige Befürchtungen in bedeutsamem Maß realisieren, um dann gegebenenfalls für Abhilfe zu sorgen.

Der Freistellungsanspruch zur Pflege kranker oder hilfsbedürftiger Personen (Absatz 2) knüpft wiederum an in den Beamtenetzen enthaltene Regelungen an, die allerdings Freistellungen bis zu sechs Jahren ermöglichen. Das häufig bedauerte Phänomen der Generationentrennung, des fehlenden familiären Zusammenhalts hat wesentliche Ursachen in dem genannten Drei-Phasen-Schema und der dadurch bewirkten Einbindung der Erwachsenen in ein überbeanspruchendes Berufsleben. Da ein zeitweiliges Ausscheiden aus dem Berufsleben oft zum endgültigen Arbeitsplatzverlust führt, werden viele Menschen davon abgehalten, überhaupt die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder Freunde in Erwägung zu ziehen. Die Regelung in Absatz 2 soll hier neue Optionen eröffnen, indem zumindest die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben nach einer längeren Beurlaubung ermöglicht wird.

Sechster Abschnitt: Nachtarbeit

Vor allem aus zwei Gründen stellt die Neuregelung der Nachtarbeit eines der brisantesten Probleme der aktuellen arbeitszeitpolitischen Diskussion dar. Einmal steht aus arbeitsmedizinischer und sozialwissenschaftlicher Sicht heute eindeutig fest, daß Nachtarbeit — ungeachtet aller aktuellen und möglichen Schutzvorkehrungen — gesundheitsschädi-

gend und sozial isolierend ist. Die Konsequenz einer völligen Beseitigung von Nachtarbeit kann gleichwohl nicht gezogen werden, da zahlreiche Versorgungs- und Dienstleistungen Nachtarbeit vom Abnehmerstandpunkt aus unverzichtbar machen und in gewissem Umfang auch aus Produzenten-sicht Nachtarbeit nicht vermieden werden kann. Eine zweite Problemdimension stellt der geltende Frauenschutz dar. Den gewerblichen Arbeitnehmerinnen ist die Nachtarbeit — wenn auch durch zahlreiche Ausnahmen durchbrochen — verboten (§ 19 AZO). Diese an sich begrüßenswerte sozialpolitische Maßnahme hat — weil sie selektiv ansetzt — sich zunehmend als Diskriminierungsmaßnahme, als Arbeitsmarktnachteil gewerblicher Arbeitnehmerinnen gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern, herausgestellt und wird deswegen kritisiert. Gewiß ist das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen eine sozialpolitische Errungenschaft gewesen, auch in internationalen Abkommen abgesichert. Das Problem ergibt sich nur daraus, daß, wenn das Nachtarbeitsverbot selektiv aufrechterhalten wird, auch die Diskriminierungsfunktion sich verstetigen wird.

Der mit diesem Entwurf vorgeschlagene Weg zur Lösung des Problems ist, Nachtarbeit generell erheblich einzuschränken, in der so eingeschränkten Form aber für alle Beschäftigtengruppierungen ungeachtet des Geschlechts zu öffnen. Wie es bislang bei der Regelung für Sonn- und Feiertagsarbeit der Fall war, so soll künftig für Nachtarbeit ein generelles Verbot mit Erlaubnisvorbehalt gelten. Ausnahmen dürfen nur noch gemacht werden, wo Verbrauchernotwendigkeiten unabweisbar sind oder wo produktionstechnische (nicht produktionsökonomische) Gründe dies erfordern; produktionstechnisch begründete Ausnahmen setzen ferner kollektivvertragliche Regelungen voraus; die Nachtarbeit darf nur für einen beschränkten Zeitraum für die jeweiligen Beschäftigten vereinbart werden. Im übrigen sieht der Entwurf die Beseitigung eines Sonderarbeitszeitschutzrechts für Frauen, wie es gegenwärtig in §§ 16 bis 21 der AZO geregelt ist, vor. Bis auf die Beschäftigungsverbote des § 16 AZO — ohnehin ein Fremdkörper in einem Arbeitszeitgesetz — wird dieser Abschnitt der AZO durch den hier vorgelegten Entwurf abgelöst. Es ist heute weithin anerkannt, daß die arbeitsmedizinisch und sozialwissenschaftlich ermittelte Belastung von Nachtarbeit bei Frauen sich nicht in signifikanter Weise unterschiedlich darstellt als bei Männern. Vor die Alternative gestellt, eine selektive Schutzmaßnahme aufrechtzuerhalten und damit geschlechtsspezifische Diskriminierung zu perpetuieren oder aber die Schutzmaßnahme auf wenn auch geringerem Niveau zu verallgemeinern und dadurch einen erheblichen Diskriminierungsfaktor abzubauen, entscheidet sich der Entwurf für die zweite der genannten Möglichkeiten.

Auch für das übrige Arbeitsschutzrecht wird eine vergleichbare Regelungskonzeption — Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei höchstmöglichen allgemeinen Schutzstandards — angestrebt. § 19 AZO wird nur deshalb nicht aufgehoben, weil das Problem von Beschäftigungsverboten nur im

Kontext eines zu schaffenden Arbeitsschutzgesetzes, nicht eines Arbeitszeitgesetzes, hinlänglich durchdrungen werden kann. So lange soll deshalb insoweit der bestehende Rechtszustand aufrechterhalten bleiben.

Zu § 15: Nachtarbeitsverbot

Die Regelung knüpft an § 19 AZO an, verallgemeinert das Nachtarbeitsverbot aber auf sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Zu § 16: Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

Die Nummern 1 und 2 des Absatzes 1 stellen ab auf Zulässigkeit von Nachtarbeit, die vom Standpunkt des Abnehmers von Gütern und Dienstleistungen notwendig erscheint. Unbestreitbar lassen sich gewisse Versorgungsnotwendigkeiten (Nummer 1) nicht in einen Tag-/Nachtrhythmus integrieren. Darüber hinaus stellt gerade die Tatsache, daß Nachtzeit Freizeit für die meisten Erwerbstätigen ist, auch den Grund dafür dar, daß zu dieser Zeit spezifische Dienstleistungen kultureller, kommunikativer und unterhaltender Art verlangt und erbracht werden können müssen (Nummer 2). Bei produktionsbezogenen Ausnahmen legt der Entwurf den engen Maßstab der „unabweisbaren betriebstechnischen Erfordernisse“ an. Da insoweit aber wieder branchenspezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen sind, wird hier — wie an anderer Stelle des Entwurfs — die tarifvertragliche Regelung als Kontrolle und Richtigkeitsgewähr verankert (Nummer 3).

Die Sicherungen des/der individuellen Arbeitnehmers/in gegen erzwungene Nachtarbeit und Diskriminierung sollen ein verallgemeinertes Äquivalent für den Fortfall der Schutzvorkehrung schaffen, die § 19 AZO in selektiver und darum schädlicher Weise darstellte.

Zu § 17: Entschädigung für die besondere Erschwernis der Nachtarbeit

Der Entwurf schafft, wenn schon Nachtarbeit nicht generell vermieden werden kann, mit dieser Bestimmung Vorkehrungen, um die Dauer von Nachtarbeit zu begrenzen und die mit ihr einhergehenden Belastungen durch weitgehenden Freizeitausgleich zu kompensieren.

Siebenter Abschnitt: Sonn- und Feiertagsruhe

Auch die Regelung der Sonn- und Feiertagsarbeit folgt dem Prinzip des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt — wie dies bisher bereits üblich war (§§ 105a bis 105j Gewerbeordnung). Dieser Regelungskomplex wird aus der Gewerbeordnung in das Arbeitszeitgesetz übernommen, da er in dessen Sachzusammenhang gehört. Lediglich zwei Bestimmungen des verwiesenen Teils der Gewerbeordnung

(§§ 105c und 105f) werden aufrechterhalten, da auf sie in diesem Entwurf verwiesen wird.

Zu § 18: Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen

Hier wird an § 105a Gewerbeordnung angeknüpft, jedoch wird das Beschäftigungsverbot präzisiert.

Zu § 19: Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Die Ausnahmen sind etwas weiter als die in § 16 vorgesehenen, lehnen sich aber (in Nummer 1) an diese an. Die in Nummer 2 enthaltenen Verweisungen auf §§ 105c und 105f Gewerbeordnung konkretisieren Notfälle und betriebstechnische Erfordernisse in weitergehender Weise, als nach § 16 des Entwurfs zulässig wäre. Eine solche weitergehende Fassung erscheint annehmbar, da die Belastung durch Sonn- und Feiertagsarbeit nicht so tiefgreifend erscheint wie diejenige durch Nacht- und Schichtarbeit. Die Freistellungsregelung des Absatzes 2 soll sicherstellen, daß der Ausgleichszeitraum eng bleibt und daß wirklich eine individuelle Freistellung derer stattfindet, die Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet haben.

Achter Abschnitt: Ausnahmen, Durchführungs- und Übergangsregelungen

Zu § 20: Ausnahmen in besonderen Fällen

Eine allgemeine Ausnahmenvorschrift für Katastrophenfälle ist zweckmäßig. Zu denken ist an akute Gefährdung für Leib und Leben durch defekte Betriebsanlagen, aber auch Versorgungskrisen aufgrund von Naturkatastrophen usw.

Zu § 21: Aushänge und Verzeichnisse

Die Vorschrift entspricht § 24 AZO. Sie gilt der Transparenz und der Durchsetzung der Rechte der Arbeitnehmer/innen. Nummer 3 war entsprechend der Neukonzeption dieses Entwurfs zu modifizieren.

Zu § 22: Aufsichtsbehörde

Das Gesetz räumt den Ländern die Möglichkeit ein, selbständig die für die Überwachung der Einhaltung des Gesetzes zuständige Behörde zu bestimmen. Den Aufsichtsbehörden wird zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben das Recht eingeräumt, die Arbeitsstätten zu betreten. Dies gilt für Arbeitsstätten in Wohnungen wegen des Grundrechts der Unverletzlichkeit der Wohnung gemäß Artikel 13 GG nur zur Verhütung dringender Gefahren (Absatz 4). Da die Aufsichtsbehörde ihrer Aufgabe nur gerecht werden kann, wenn sie von dem/der Arbeitgeber/in in unklaren Fällen notwendige Informationen erhält, ist ihr in Absatz 3 ein entsprechendes Auskunftrecht zuerkannt.

Zu § 23: Straf- und Bußgeldvorschriften

Mit der Erhöhung des Bußgeldrahmens soll deutlich gemacht werden, daß die Nichteinhaltung dieser Arbeitsschutzvorschriften keinesfalls als Kavaliersdelikt abgetan werden darf. Die individuelle und die gesamtgesellschaftliche Bedeutung, die der Einhaltung der Arbeitszeitgesetzesvorschriften zukommt, verlangt empfindliche Sanktionen für Fälle der Mißachtung. Aus diesem Grund ist auch in Absatz 3 die vorsätzliche Mißachtung einiger Vorschriften des AZG als Vergehen eingestuft worden, das mit Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden kann. Trotz grundsätzlicher Skepsis gegenüber Freiheitsstrafen sollte man nicht die Augen davor verschließen, daß solche Strafen besonders bei kapitalkräftigen Firmen häufig die einzige Möglichkeit darstellen, Sanktionsdruck auszulösen.

Zu § 24: Anwendbarkeit

Das AZG gilt entgegen den Vorschriften der AZO grundsätzlich für alle abhängig beschäftigten Personen in der Bundesrepublik Deutschland. Ausgenommen sind nur Jugendliche und Auszubildende, für die Sonderregelungen gelten, sowie Beschäftigte in leitender Stellung, die über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen. Weitergehende Ausnahmen von der Anwendbarkeit, insbesondere im Hinblick auf den öffentlichen Dienst und die Bundeswehr sind weder gerechtfertigt noch notwendig.

Zu § 25: Übergangsregelung

Diese Regelung soll sicherstellen, daß die Tarifvertragsparteien hinreichend Zeit haben, die Tarifverträge auf zwingende Regelungen des neuen AZG umzustellen, ohne daß es zwischenzeitlich zu tariflosem Zustand in einzelnen Branchen oder Betrieben kommt. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die den Vorschriften dieses Gesetzes zuwiderlaufen, verlieren insoweit sofort nach dem Inkrafttreten des Gesetzes ihre Gültigkeit. Dies ist unbedenklich, da auf betrieblicher Ebene leichter und schneller eine Neuregelung unter Beachtung des AZG zu treffen ist als auf der Ebene der Tarifvertragsparteien.

Zu § 26: Berlin-Klausel

Diese Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 27: Inkrafttreten und Ablösung

Die AZO von 1938 tritt mit dem Inkrafttreten dieses Entwurfs außer Kraft. Daß davon § 16 AZO nicht betroffen ist, wurde bereits begründet (s. Begründung zum Sechsten Abschnitt am Ende).

Aus den Regelungen der Gewerbeordnung zum Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot (§§ 105a bis 105j Gewerbeordnung), die insgesamt aufgehoben wurden, werden lediglich §§ 105c und 105f fortgelten (s. Begründung zum Siebenten Abschnitt).

