

Gesetzentwurf

der Fraktion DIE GRÜNEN

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (AZG)

A. Problem

Die gesetzliche Neuregelung der Arbeitszeit im Erwerbsleben ist dringend erforderlich. Der Zustand, daß auf dem Arbeitsmarkt anhaltende Massenerwerbslosigkeit besteht, den Erwerbstätigen hingegen häufig ausreichende Zeit für gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten außerhalb des Erwerbsbereiches fehlt, muß geändert werden.

Die gegenwärtige Arbeitszeitorganisation stellt eine Barriere für die gleichberechtigte Verteilung der gesamten Arbeit zwischen den Geschlechtern dar. Die Arbeitszeitbedingungen der Erwerbsarbeit und der nichterwerbsbezogenen Tätigkeiten wie Haus- und Betreuungsarbeiten müssen insofern neu organisiert werden.

Die bestehende Arbeitszeitorganisation begünstigt darüber hinaus durch extensive Mehrarbeit, Intensivierung und Flexibilisierung der Arbeit die Entstehung von Krankheiten. Gesundheitliche Beeinträchtigungen werden auch durch die Massenerwerbslosigkeit, insbesondere bei Langzeitarbeitslosen, hervorgerufen.

B. Lösung

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

Die Neuverteilung der Arbeit soll dazu beitragen, Frauen den gleichberechtigten Zugang zur Erwerbsarbeit zu erleichtern. Die gesellschaftlich notwendige Arbeit außerhalb des Erwerbsbereiches soll grundsätzlich zu gleichen Teilen von Männern und Frauen wahrgenommen werden. Dazu bedarf es neben Antidiskriminierungs- und Quotierungsregelungen auch einer Veränderung der Arbeitszeitbedingungen.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

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

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (AZG)

Inhaltsübersicht

Artikel 1: Arbeitszeitgesetz (AZG)

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Begriffsbestimmungen

Zweiter Abschnitt: Arbeitszeit im allgemeinen

§ 2 Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

§ 3 Besondere Arbeitszeitregelungen

Dritter Abschnitt: Ruhepausen, Verfügungszeiten, Ruhezeiten

§ 4 Ruhepausen

§ 5 Persönliche Verfügungszeit

§ 6 Kollektive Verfügungszeit

§ 7 Ruhezeiten

Vierter Abschnitt: Mehrarbeit und Überstundenvergütung

§ 8 Zulässige Mehrarbeit

§ 9 Überstunden- und Belastungsabgeltung

§ 10 Mehrarbeit und Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung

§ 11 Mehrere Arbeitgeber

Fünfter Abschnitt: Freistellungsansprüche

§ 12 Bezahlte Freistellung

§ 13 Freistellung mit Lohnersatzansprüchen

§ 14 Unbezahlte Freistellung

Sechster Abschnitt: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungs- und Pflegearbeit

§ 15 Freistellung wegen Krankheit und Pflege

§ 16 Freistellung wegen Kinderbetreuung

Siebenter Abschnitt: Nachtarbeit

§ 17 Nachtarbeitsverbot

§ 18 Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

§ 19 Entschädigung für die besondere Erschwernis der Nachtarbeit

Achter Abschnitt: Sonn- und Feiertagsruhe

§ 20 Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen

§ 21 Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Neunter Abschnitt: Ausnahmen, Durchführungs- und Übergangsregelungen

§ 22 Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 23 Aushänge und Verzeichnisse

§ 24 Aufsichtsbehörde

§ 25 Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 26 Anwendungsbereich

§ 27 Übergangsregelung

Artikel 2: Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Artikel 3: Berlin-Klausel, Inkrafttreten und Ablösung

§ 1 Berlin-Klausel

§ 2 Inkrafttreten und Ablösung

Präambel

Gesellschaftliche Arbeit befindet sich in einem tiefgreifenden Veränderungsprozeß. Die Erwerbsarbeit als eine wesentliche Existenzgrundlage der Gesellschaft setzte schon immer vielfältige andere Formen gesellschaftlicher Arbeit (Hausarbeit, Erziehungs-, soziale, politische und kulturelle Arbeit) voraus, die in einem erheblichen Maße von Frauen unbezahlt geleistet wird.

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 es erforderlich, die für die Arbeit aufgewandten Zeitmengen neu zu verteilen:

- um die anhaltende Massenerwerbslosigkeit zu überwinden
- um Frauen die gleichberechtigte Teilhabe an der Erwerbsarbeit zu ermöglichen und Männern den Zugang zu Haus- und Betreuungstätigkeiten zu eröffnen
- um Zeitmengen für Tätigkeiten freizusetzen, die sich außerhalb überkommener Erwerbsarbeitsverhältnisse vollziehen und die übergreifenden gesellschafts- und sozialpolitischen Zielen und der individuellen Selbstentfaltung dienen.
- um inhumane Arbeitsbelastungen abzubauen, die im Zusammenhang mit Dauer, Lage, Intensität und Flexibilisierung der Arbeit stehen.

Diesen Zielen dienen zum einen dringend notwendige Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeit, zum anderen erweiterte Freistellungsrechte im Rahmen der Erwerbsarbeit, damit mehr Zeiteile für andere Ar-

beiten mit gesellschaftlich erstrebenswerten Zielen verfügbar werden. Im Lichte dieser Zielsetzungen 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.

Die sich gegenwärtig abzeichnende Entwicklung zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Unternehmerinteresse vergrößert mit ihrem unregelmäßigen Arbeitsrhythmus und der Verdichtung der Produktion die gesundheitlichen Belastungen der abhängig Beschäftigten. Die Flexibilisierung beeinträchtigt soziale Kontakte und erschwert gemeinsame und kontinuierliche Aktivitäten in Familie, Partnerschaften und gesellschaftlichen Organisationen. Die Flexibilisierung schöpft zudem Produktivitätsreserven aus, so daß das Problem der Massenerwerbslosigkeit verschärft wird. Derartige unternehmerorientierte Flexibilisierungsstrategien sollen mit dem nachfolgenden Gesetz verhindert werden.

Die gegenwärtig stattfindende Ausweitung der Samstag- und Sonntagarbeit stellt eine besonders negative Form der Flexibilisierung dar, die an der sozialen Er rungenschaft des grundsätzlich erwerbsarbeitsfreien Wochenendes rüttelt. Der Erweiterung der Samstag- und Sonntagarbeit muß deshalb Einhalt geboten werden. Es ist über die Regelungen dieses Gesetzentwurfes hinaus das Ziel, durch geeignete, auch gesetzgeberische Maßnahmen die Wochenendarbeit, insbesondere die umfangreiche Samstagarbeit, einzuschränken.

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Arbeitszeitgesetz (AZG)

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 gewartet 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 hinaus geleistete Arbeitsstunde. Von Überstunden wird dann gesprochen, wenn die Arbeitsstunden über die betriebsübliche vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

ZWEITER ABSCHNITT

Arbeitszeit im allgemeinen

§ 2

Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die gesetzliche Arbeitszeit darf im Regelfall acht Stunden täglich und vierzig Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie darf auf höchstens fünf Werktagen in der Woche verteilt werden. Dabei muß es sich in der Regel um die Werktage von Montag bis Freitag handeln.

Samstagarbeit darf über das bei Inkrafttreten des Gesetzes zulässige und in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelte Maß hinaus nicht ausgedehnt werden.

(2) Wird aufgrund kollektiver Regelungen (Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung, Regelungsabrede) die gesetzliche Arbeitszeit unterschritten, dann beziehen sich die nachfolgenden Bestimmungen auch auf die kollektiven Regelungen.

(3) 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- und Personalrat die Durchführung notwendiger Abhilfemaßnahmen gemäß Satz 2 zu fordern. Die betriebsdurchschnittliche arbeitsgebundene Zeit ist jährlich zu ermitteln; dabei bleiben nichtvollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/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 sol-

cher 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) Bandbreitenverträge, die nur eine Spanne der Arbeitszeit vorgeben, sowie Vereinbarungen mit einer Mindestarbeitszeit und der zusätzlichen Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden sind unzulässig.

(6) 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 § 18 (Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit) zulässig.

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

(8) Trifft bei umschichtigen (roulierenden) Freizeitsystemen ein Freizeittag mit einem Feiertag zusammen, der nicht auf einen Sonntag entfällt, so wird dieser Freizeittag nachgewährt.

DRITTER ABSCHNITT

Ruhepausen, Verfügungszeiten, Ruhezeiten

§ 4

Ruhepausen

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

- bei einer Arbeitszeit von vier Stunden 20 Minuten täglich
- bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden 30 Minuten täglich
- bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden 40 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 unaufschiebbarer Arbeiten nötig ist. Die Aufarbeitung arbeitskampfbedingter Produktionsrückstände fällt nicht unter den Begriff der unaufschiebbaren Arbeiten.

(2) Besteht in einem Betrieb oder einer Dienststelle keine Interessenvertretung nach dem Betriebsverfas-

sungsgesetz 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 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; § 18 Absatz 2 findet entsprechend Anwendung.

§ 9

Überstunden- und Belastungsabgeltung

(1) Die Abgeltung geleisteter Arbeitsstunden, die über die betriebsübliche wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehen (Überstunden), erfolgt ebenso wie die Abgeltung von Überstundenzuschlägen ausschließlich durch Freizeitausgleich.

(2) 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.

(3) Außergewöhnliche Belastungen bei der Arbeit (Schicht-, Akkord- und Nachtarbeit, Schmutz, Lärm, Hitze), die in Form eines entgeltlichen Zuschlags bezahlt werden, sind auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin als zeitlicher Zuschlag abzugelten.

§ 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/eine Arbeitnehmer/in von mehreren Arbeitgebern/innen beschäftigt, so werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet.

FÜNFTER ABSCHNITT

Freistellungsansprüche

§ 12

Bezahlte Freistellung

(1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben 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. Weitergehende gesetzliche oder tarifliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

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

(3) Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin haben in jedem Monat Anspruch auf einen bezahlten persönlichen Hausarbeitstag. Der monatliche Hausarbeitstag kann auch verteilt auf zwei Tage in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme bedarf der vorherigen Ankündigung bei dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.

(4) Die Freistellungen nach den Absätzen 1 bis 3 dürfen 20 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

§ 13

Freistellung mit Lohnersatzansprüchen

(1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Freistellung für die Ausübung 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.

(2) Für die Dauer der Freistellung gemäß Absatz 1 wird eine staatliche Entschädigung anstelle des Lohnes oder Gehaltes gewährt. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

§ 14

Unbezahlte Freistellung

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur persönlichen Verfügung für einen Zeitraum bis zu einem Jahr innerhalb von sechs Jahren. Die Verteilung dieser Verfügungszeit steht im Ermessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Die Inanspruchnahme bedarf in jedem Fall einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten.

SECHSTER ABSCHNITT

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungs- und Pflegearbeit

§ 15

Freistellung wegen Krankheit und Pflege

(1) Ist im Hausstand des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eine Person erkrankt, die nachweislich auf die Pflege des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin angewiesen ist, so ist diese/r nach Maßgabe der Anforderlichkeit an 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 Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine Freistellung von weiteren 15 Tagen verlangen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann sich Lohn- und Gehaltsaufwendungen für die weiteren 15 Tage vom Träger der Krankenversicherung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erstatten lassen. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

(2) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu drei Jahren, wenn eine in ihrem Hausstand lebende Person auf ihre Pflege angewiesen ist. Die Inanspruchnahme der Freistellung gemäß Satz 1 kann auch durch Reduzierung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit erfolgen. Die Gesamtzahl der wöchentlichen Arbeitszeit darf hierbei 20 Stunden nicht unterschreiten. Die Inanspruchnahme des Anspruchs ist mit einer Frist von sechs Monaten vor Beginn der Freistellung anzumelden.

§ 16

Freistellung wegen Kinderbetreuung

(1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Freistellung, wenn

- ihnen die Personensorge für ein Kind zusteht und das Kind in ihrem Haushalt lebt oder wenn sie die tatsächliche Versorgung und Betreuung eines Kindes nachweisen,
- das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Für jedes Kind kann Freistellung bis zu drei Kalenderjahren verlangt werden. Leben der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin in ehelicher oder eheähnlicher

Gemeinschaft, so kann die Freistellung von jeder Erziehungsperson eineinhalb Jahre zeitlich nacheinander oder nebeneinander beansprucht werden; eine andere zeitliche Aufteilung der Gesamtfreistellung ist zulässig. Die Inanspruchnahme der Freistellung kann auch durch Reduzierung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit erfolgen. § 15 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Darüber hinaus haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit, wenn in ihrem Haushalt ein Kind unter 16 Jahren lebt und die Voraussetzungen von Absatz 1 erster Anstrich 1 vorliegen. § 15 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Die Inanspruchnahme der Freistellung oder Teilfreistellung gemäß Absätze 1 und 2 soll in der Regel drei Monate vor dem Zeitpunkt, von dem ab die Freistellung oder Teilfreistellung in Anspruch genommen werden soll, beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin angemeldet werden. Gleichzeitig mit der Anmeldung muß die Dauer der Inanspruchnahme der Freistellung erklärt werden.

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

SIEBENTER ABSCHNITT

Nachtarbeit

§ 17

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.

§ 18

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

(1) Abweichend von § 17 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 Arbeitnehmer/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.

§ 19

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. Im übrigen findet § 9 Abs. 3 Anwendung.

ACHTER ABSCHNITT

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 20

Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen

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

§ 21

Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

(1) Abweichend von § 20 dürfen Arbeitnehmer/innen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, soweit

1. es sich um Arbeiten handelt, bei denen ausnahmsweise Nachtarbeit gemäß § 18 zulässig wäre,
2. die Voraussetzungen der §§ 105 c und 105 f 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.

NEUNTER ABSCHNITT

Ausnahmen, Durchführungs- und Übergangsregelungen

§ 22

Ausnahmen in besonderen Fällen

In Katastrophen-, Unglücks- und vergleichbaren betrieblichen Notfällen darf von den §§ 2 bis 7, 8 Abs. 1 und 2 sowie §§ 10, 17 und 20 abgewichen werden, soweit unaufschiebbare Arbeiten erledigt werden müssen.

§ 23

Aushänge und Verzeichnisse

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

1. einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszuhängen,
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 §§ 18 und 21 zu führen. Den beteiligten Arbeitnehmern/innen ist auf Verlangen Einsicht in den Nachweis zu gewähren.

(2) Der in Absatz 1 Nr. 3 vorgeschriebene Nachweis ist dem Gewerbeaufsichtsamt auf Verlangen vorzulegen.

§ 24

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.

§ 25

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 der §§ 12 und 15 Abs. 1 nicht nachkommt,
5. entgegen §§ 15 und 16 Freistellungen zur Kranken- und Kinderbetreuung nicht gewährt,
6. entgegen §§ 17 und 20 Arbeitnehmer/innen zur Nachtzeit oder an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,
7. entgegen § 23 den vorgeschriebenen Aushang nicht anbringt, entgegen § 23 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 6 mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Deutsche Mark, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 7 mit einer Geldbuße bis zu 25 000 Deutsche Mark geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 6 bezeichnete Handlung begeht und dadurch Arbeitnehmer/innen in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 26

Anwendungsbereich

Dieses Gesetz findet keine Anwendung

1. auf Jugendliche und Auszubildende bis zur Vervollendung des 18. Lebensjahres,
2. auf Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung, die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können.

Bonn, den 13. November 1987

Ebermann, Frau Rust, Frau Schoppe und Fraktion

§ 27

Übergangsregelung

Tarifliche Regelungen, die in Teilen oder insgesamt den Anforderungen dieses Gesetzes nicht entsprechen, verlieren in diesem Teil mit Ablauf des 31. Dezember 1989 ihre Wirksamkeit.

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

§ 87 des Betriebsverfassungsgesetzes wird wie folgt geändert:

Nach Absatz 1 Nr. 2 wird folgende Nr. 2a eingefügt:

„2a. bei der betrieblichen Umsetzung von Arbeitsfreistellungen gemäß §§ 12 ff. des Arbeitszeitgesetzes.“

Artikel 3

Berlin-Klausel, Inkrafttreten und Ablösung

§ 1

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.

§ 2

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.

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 Zeitannteile, 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, frauen-, sozial- und allgemeinpolitischer Art.

Bei der Konzipierung des Entwurfs 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 Bundesregierung vorgesehenen Dispositionsrechte der Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu verlängern und ihre Lage u. U. zu variieren, müssen begrenzt werden. Sie verlangen aber auch ein Gegengewicht in Form erweiterter Arbeitnehmerrechte auf Arbeitsfreistellung für andere gesellschaftlich notwendige Ar-

beiten 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 existenzsichernder 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 Umfanges 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.

Für die Beschäftigungswirkung bedeutsam ist, daß weder Mehrarbeit noch Nacharbeit gegen den Willen 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 entsprechende Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden, ohne daß der Bezug auf einen Vollzeit Arbeitsplatz verlorengeht. 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.

Bei der Finanzierung der Arbeitsfreistellungen muß in dem vorliegenden Entwurf zwischen vier unmittelbar betroffenen Kostenträgern unterschieden werden:

1. die Betriebe bzw. die Unternehmen (z. B. bei den Freistellungstatbeständen Bildung, gesellschaftspolitische Betätigungen, monatlicher Hausarbeitstag),
2. der Staat (bei der Finanzierung von Freistellungen für die Kinderbetreuung und für gemeinnützige Tätigkeiten),
3. die Krankenversicherungsträger (bei der bis zu 15tägigen Krankenpflege im Hausstand des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin),
4. die abhängig Beschäftigten (bei der Option der unbezahlten Langzeitfreistellung und der bis zu 3jährigen Krankenpflege im eigenen Haushalt).

Die in der Praxis auftretenden Kostenwirkungen hängen davon ab, in welchem konkreten Ausmaß Freistellungsrechte in Anspruch genommen werden. Dabei gilt die allgemeine Regel, daß mit einer steigenden Inanspruchnahme von Freistellungen zwar die betrieblichen Kosten zunehmen, zugleich werden aber auch ein größerer Beschäftigungseffekt und somit reduzierte gesellschaftliche und betriebliche Kosten der Arbeitslosigkeit erzielt. Modellberechnungen zu den Kosten- und Beschäftigungswirkungen von Arbeitsfreistellungen zeigen, daß mit der Ausnahme des monatlichen Hausarbeitstages für die Unternehmen keine wesentlichen Kostenbelastungen entstehen werden. Im Falle des monatlichen Hausarbeitstages kann gegebenenfalls eine stufenweise Einführung in Erwägung gezogen werden. Modellrechnungen zeigen auch, daß mit den in diesem Entwurf beschriebenen Arbeitsfreistellungen und dem Überstundenabbau mehrere hunderttausend Arbeitsplätze geschaffen werden können.

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 überlieferte 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 einen permanenten Kommunikations- wie auch gegenseitigen Qualifikationsprozeß herzustellen; dieses gelingt bekanntlich in den rituellen Betriebsversammlungen nur ungenügend. Der monatliche Hausarbeitstag soll es allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gestatten, ohne besondere Begründungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber persönliche Aufgaben wahrnehmen zu können. Dieser Freistellungsanspruch soll zur Umverteilung der Hausarbeiten zwischen den Geschlechtern beitragen.

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 Nachtarbeit 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.

men. Sie bleiben weiteren Gesetzesvorhaben vorbehalten.

B. Die einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

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 Aufmerksamkeit 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 Zurverfügung-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 Zurverfügung-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 zuneh-

mend ihrer Zeitsouveränität beraubt werden. Der Entwurf untersagt deshalb die Arbeit auf Abruf (§ 3 Abs. 4, § 25 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. Dies 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. 3 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 und Sechsten 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 Arbeitsver-

hältnisse, 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 Unternehmern, 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 beschränkt 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 8-Stunden-Tag bei einer Verteilung der Arbeit auf fünf Werktage in der Woche (Absatz 1). Dabei muß es sich im Regelfall um die Werktage von Montag bis Freitag handeln. Der Samstag muß grundsätzlich ebenso wie der Sonntag arbeitsfrei bleiben. Gegenwärtig ist in der Gesamtwirtschaft jeder fünfte abhängig Beschäftigte samstags erwerbstätig. Im produzierenden Gewerbe ist es nur jeder zehnte. Das erwerbsarbeitsfreie Wochenende ist eine soziale und kulturelle Errungenschaft, die nicht zur Disposition gestellt werden darf. Gemeinsame und kontinuierliche Aktivitäten in Vereinen, Verbänden, Bürgerinitiativen, Parteien und Gewerkschaften werden zerstört, wenn die beiden Wochenendtage zur normalen Arbeitszeitlage für immer mehr abhängige Beschäftigte werden. Ebenso werden gemeinsame Aktivitäten in Familien und Partnerschaften erheblich erschwert, wenn das Wochenende nicht mehr grundsätzlich erwerbsarbeitsfrei ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es in den Familien und Partnerschaften Kinder gibt.

In dem Entwurf wird grundsätzlich davon ausgegangen, daß die Tarifautonomie der an der Gestaltung des Arbeitslebens Beteiligten (Artikel 9 Abs. 3 GG) es nicht ratsam erscheinen läßt, arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen wie die Länge der Arbeitszeit 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 tarifvertraglich Erreichten anzu-

passen. Wenn aufgrund von Tarifverträgen oder anderer kollektiver Vereinbarungen die gesetzliche Arbeitszeit unterschritten ist, dann beziehen sich die nachfolgenden Bestimmungen — z. B. zu den Überstunden — auch auf die kollektiven Vereinbarungen, d. h. bei einer tarifvertraglich vereinbarten 37-Stunden-Woche sind ebenso wie bei einer 40-Stunden-Woche nur zwei Überstunden wöchentlich zulässig.

Erstmals in der Geschichte des Arbeitszeitrechts wird in Absatz 3 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 3 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 Ruhepauseregulation 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 betriebsüb-

lichen 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; § 25 Abs. 1 Nr. 1 stellt darüber hinaus eine solche Beschäftigung unter Strafe.

Bandbreitenverträge geben eine Spannweite der individuellen Arbeitszeit vor. Es handelt sich dabei ebenso wie bei Vereinbarungen mit einer Mindestarbeitszeit und der zusätzlichen Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden um Arbeitsverträge mit einer unbestimmten Dauer der Arbeitszeit. Diese Formen der Arbeitszeit werden insbesondere im Einzelhandel als Variante der Teilzeitarbeit praktiziert. Sie stellen ein „graues“ Flexibilisierungspotential dar, das sich zu Lasten der Teilzeitbeschäftigten auswirkt.

Wenn die Dauer der Arbeitszeit unbestimmt ist, können sich erhebliche Probleme bei der Inanspruchnahme sozialversicherungsrechtlicher Leistungen durch die Teilzeitbeschäftigten ergeben. Diese Leistungen setzen unterschiedliche Mindestarbeitszeiten und Mindesteinkommen voraus. Die Arbeitslosenversicherung erfaßt beispielsweise nicht die Teilzeitbeschäftigten, die unter 19 Stunden pro Woche arbeiten. Von der Rentenversicherungspflicht ausgenommen sind Arbeitszeiten unter regelmäßig 15 Stunden wöchentlich und regelmäßig bis 430 DM monatlich. Lohnfortzahlungen wegen Krankheit erhalten gewerbliche Teilzeitbeschäftigte nur, wenn sie regelmäßig mehr als zehn Stunden wöchentlich bzw. 45 Stunden monatlich arbeiten.

Bei einer unbestimmten Arbeitszeitdauer besteht die Gefahr, daß sich ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse herausbilden. Die Unternehmen können sich durch flexible Arbeitszeitregelungen der Zahlung von Sozialbeiträgen entledigen. Dies ist dann der Fall, wenn die durchschnittliche individuelle Arbeitszeit unter den Standards liegt, die Ansprüche auf die Leistungen der Sozialversicherung begründen. Auf diese Weise werden dann Teilzeitbeschäftigte – in der Regel Frauen – von sozialversicherungsrechtlichen Leistungen ausgegrenzt.

Ein weiteres Problem der unbestimmten Arbeitszeiten besteht darin, daß die persönlichen Arbeitszeitpräferenzen der abhängig Beschäftigten den Unternehmensinteressen im Hinblick auf Dauer und Lage der Arbeitszeit untergeordnet sind. Ebenso werden die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte ausgehebelt, wenn es bei unbestimmten Arbeitszeiten Quasi-Überstunden ohne Mitbestimmung und ohne Zuschläge gibt.

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, über lange 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 (§§ 17 und 18), ist Schichtbetrieb, der Nachtarbeit einschließt, entsprechend eingeschränkt. Die Ausnahmen werden in der Begründung zu § 18 erläutert.

Die Freiheit zur kollektivrechtlichen Regelung ist am weitesten bei Saison- und Kampagnenbetrieben (Absatz 7) 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.

Roulierende Freizeitsysteme sollen die 5-Tage-Arbeitswoche auch in denjenigen Betrieben gewährleisten, die an mehr als fünf Tagen in der Woche geöffnet sind. Das System sieht beispielsweise im Einzelhandel vor, daß umschichtig (roulierend) jede Woche eine andere Gruppe der Beschäftigten einen Tag frei hat und somit in regelmäßigen Abständen auch ein Samstag arbeitsfrei ist. Wenn ein Freizeittag mit einem Wochenfeiertag zusammenfällt, ergeben sich rechtlich ungeklärte Probleme. Je nach Anzahl und Lage der Feiertage kann dann für einzelne „Rollgruppen“ bis zu sechsmal im Jahr ein Freizeittag entfallen.

In den 70er Jahren haben verschiedene Gesamtbetriebsräte mit den Kaufhauskonzernen Nachgewährungen der auf Wochenfeiertage fallenden „Rolltage“ vereinbart. Da es sich dabei um freiwillige Sozialleistungen handelt, wurden diese Vereinbarungen nach der Durchsetzung der 38,5-Stunden-Woche von den Unternehmen gekündigt. Seitdem ist auch vor den Gerichten umstritten, in welcher Form verhindert werden kann, daß Freizeittage auf Wochenfeiertage fallen und damit als abgegolten gelten. Damit in dieser Frage Rechtssicherheit hergestellt wird, sollen bei roulierenden Freizeitregelungen die Freizeittage nachgewährt werden, die auf Wochenfeiertage entfallen.

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 Zeitereserven 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 Siebenten 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 bei vier, nicht mehr erst nach viereinhalb Stunden zu gewähren. Die Vorschrift über die Mindestdauer von Ruhepausen trägt den gesundheitlichen Anforderungen Rechnung. Bisher geltende und praktizierte Sonderregelungen in Schichtbetrieben werden durch die Ausnahmegvorschrift des Satzes 4 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 Angestellten-

bereich 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 Kassieren/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 engen 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 Abteilungsversammlungen 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 Mit-

glieder 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 Ruhepausen 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 1,5 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 Arbeiten handelt. Mit dieser Einschränkung soll gewährleistet werden, daß Mehrar-

beit, 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 Arbeitgeber/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: Überstunden- und Belastungsabgeltung

In dem 1984 vorgelegten Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (Drucksache 10/2188 vom 25. Oktober 1984) und in dem 1985 vorgelegten Gesetzentwurf zum Überstundenabbau (Drucksache 10/3947 vom 3. Oktober 1985) der Fraktion DIE GRÜNEN wird in der Frage der Überstundenabgeltung bei der ersten Überstunde das Wahlrecht zwischen Entgelt und Freizeitausgleich vorgeschlagen. In dem vorliegenden Entwurf ist der obligatorische Freizeitausgleich für alle Überstunden vorgesehen.

Angesichts anhaltend hoher Massenerwerbslosigkeit erfordert es die Solidarität mit den Arbeitslosen, daß der durch den Überstundenabbau erzielbare Beschäftigungszuwachs größtmöglichst ausgeschöpft wird. Dies setzt voraus, Überstunden und Mehrarbeit durch den zwingenden Freizeitausgleich abzugelten. Die Betriebe sollen auf diese Weise zu Neueinstellungen veranlaßt werden. Dazu soll auch beitragen, daß die Abgeltung von Überstundenzuschlägen ausschließlich durch Freizeitausgleich erfolgen soll. Betriebsorganisatorische Gründe sprechen nicht grundsätzlich gegen den obligatorischen Freizeitausgleich. Die im Überstundenbericht 1986 des BMA dokumentierte Unternehmensbefragung (S. 66ff.) zeigt, daß die Überbrückung von Personalengpässen von fast drei Viertel der Unternehmen ebenso häufig wie „unvorhergesehene Nachfrageschwankungen“ als Motiv für Überstunden angegeben wird. Dies deutet auf einen niedrigen Personalstand in vielen Unternehmen hin.

Der obligatorische Freizeitausgleich würde auf die Unternehmen Druck ausüben, um Neueinstellungen vorzunehmen.

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 das Vorschlagsrecht über die Lage des Freizeitausgleichs eingeräumt (Absatz 2). 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 dreizehn Wochen begrenzt, um nicht einen Anreiz für Überstunden durch Erwerb zusätzlicher Urlaubsansprüche zu geben und um den Arbeitgeber zu veranlassen, bei längerfristigem Mehrarbeitsbedarf Neueinstellungen vorzunehmen.

Es ist unbestritten, daß außergewöhnliche Arbeitsbelastungen (Schicht-, Akkord- und Nachtarbeit, Schmutz, Lärm, Hitze) die Gesundheit der betroffenen Erwerbstätigen beeinträchtigen. Derartige Arbeitsbedingungen müssen abgebaut bzw. überwunden werden. In den Bereichen, in denen außergewöhnliche Arbeitsbelastungen weiterbestehen müssen, müssen besondere Regelungen zur Kompensation geschaffen werden. Es muß deshalb verbindlich sein, daß außergewöhnliche Belastungen bei der Arbeit in Form eines entgeltlichen oder zeitlichen Zuschlags zusätzlich abgegolten werden. Im übrigen bedarf es einer Reform der Arbeitsschutzgesetzgebung, um außergewöhnliche Arbeitsbelastungen abzubauen.

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 Zeitanteile anderen gesellschaftlich notwendigen und nützlichen Arbeiten zugänglich zu machen. Diese Umverteilung von Zeitanteilen 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 Zeiteinteilungsbedürfnis-

sen 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.

Zu § 12: Bezahlte Freistellung

Absatz 1 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 1 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 2). 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 4, statt.

Arbeitnehmer/innen haben besondere Schwierigkeiten, persönliche Termine, ob privater oder öffentlicher Art, wahrzunehmen, ohne sich einen Tag Urlaub 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 auszuweiten (Absatz 3).

Quantitative Begrenzung der Freistellungen nach Absätzen 1 bis 3 auf 20 Tage soll einerseits die finanzielle Belastung dadurch in Grenzen halten, sie bedeutet andererseits eine bewußte Privilegierung der Freistellungen nach Absätzen 1 und 2. Während für den keiner Begründung bedürftigen Hausarbeitstag aufs Jahr verteilt zwölf Tage zur Verfügung stehen, können bei Aktivitäten, die unter die Absätze 1 und 2 fallen, acht Tage mehr in Anspruch genommen werden.

Zu § 13: Freistellung mit Lohnersatzansprüchen

Wichtig im Rahmen des Entwurfs ist auch die Freistellung zu anderer gesellschaftlich notwendiger, wenn auch nicht in Gestalt von Erwerbsarbeit sich vollziehender Arbeit (Absatz 1). 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 Landschaftschutzes, der Jugend- und Altenbetreuung) bereits heute als begünstigenswert anzuerkennen. 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 2) 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.

Zu § 14: Unbezahlte Freistellungen

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 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 (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 bedeutsamen Maße realisieren, um dann gegebenenfalls für Abhilfe zu sorgen.

Sechster Abschnitt: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungs- und Pflegearbeit

Der Freistellung zur Kinderbetreuung kommt zentrale Bedeutung im Rahmen des AZG zu. Sie soll dazu beitragen, berufstätige Eltern, Elternteile und andere Betreuungspersonen für häusliche Tätigkeiten zu entlasten und zugleich die starren Formen geschlechtlicher 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.

Die vorliegende gesetzliche Regelung sieht demgegenüber eine existenzsichernde Vergütung für die

Dauer des Freistellungsanspruches von drei Jahren vor.

Die in diesem Abschnitt weiter vorgesehenen Regelungen tragen dem Bedürfnis von Erwerbstätigen Rechnung, eine zeitweilige Befreiung von der Erwerbsarbeit beanspruchen zu können, wenn im eigenen Hausstand Angehörige erkrankt bzw. pflegebedürftig sind. Dabei wird nach Dauer und Finanzierung der Arbeitsfreistellung differenziert. Die kurzzeitige Freistellung zur Krankenpflege von bis zu fünf Tagen im Jahr soll ohne Verdiensteinbuße durch die Unternehmen bezahlt werden. Die Lohn- und Gehaltsaufwendungen für die gegebenenfalls erforderlichen weiteren fünfzehn Tage für die Krankenpflege können sich die Unternehmen vom Träger der Krankenversicherung erstatten lassen. Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit einer bis zu dreijährigen unbezahlten Freistellung, wenn eine in ihrem Hausstand lebende Person pflegebedürftig ist. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung kann auch durch eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen. Für alle diese Varianten der Arbeitsbefreiung gilt, daß sie nicht mit einem Verlust des Erwerbsarbeitsplatzes einhergehen.

Zu § 15: Freistellung wegen Krankheit und Pflege

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, unabweisklich, 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 Gehaltsersatzanspruch gegenüber dem Träger der Krankenversicherung des/der Arbeitnehmer/in vorgesehen (Satz 3).

Der Freistellungsanspruch zur Pflege kranker oder hilfsbedürftiger Personen (Absatz 2) knüpft wiederum an in den Beamtengesetzen enthaltene Regelungen an, die allerdings Freistellungen bis zu sechs Jahren ermöglichen. Das häufig bedauerte Phänomen der Generationstrennung, 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.

Zu § 16: Freistellung wegen Kinderbetreuung

Da das Nebeneinander von Vollzeitarbeit und Kinderbetreuung oft viele Probleme für Kinder und Erwachsene mit sich bringt, scheiden aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung in der Regel Frauen nach der Niederkunft aus dem Erwerbsleben aus. Dies führt für ihr künftiges Erwerbsleben und ihre Alterssicherung zu erheblichen und dauerhaften Nachteilen. Der über die Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes hinausgehende Elternurlaub aufgrund des Bundeserziehungsgeldgesetzes sieht eine Freistellung von der Arbeit bei einer (allerdings äußerst geringen) finanziellen Unterstützung vor. Diese Maßnahme weist in die richtige Richtung, greift aber – auch im internationalen Maßstab – zu kurz. Der Freistellungszeitraum ist zeitlich unzureichend. Die Unterstützungszahlungen vermögen den Lebensunterhalt nicht zu sichern und führen in der Konsequenz dazu, daß Männer die Freistellung nicht in Anspruch nehmen, da auf den heute immer noch im Durchschnitt ein Drittel höher liegenden Verdienst des Mannes nicht verzichtet werden kann. Auch wenn das Bundeserziehungsgeldgesetz – im Unterschied zum Gesetz über den Mutterschaftsurlaub – geschlechtsneutral ist – wird die vorherrschende Rollenverteilung nicht gelockert. Insbesondere für die besonders belasteten Alleinerziehenden schafft die Regelung des Bundeserziehungsgeldgesetzes keine Entlastung. Die faktische Ausrichtung des Anspruchs auf Erziehungsurlaub auf Mütter widerspricht dem Gleichberechtigungspostulat der Verfassung und sanktioniert tradierte Rollenverteilungen von Mann und Frau in Beruf und Familie statt einen Beitrag zu ihrer Veränderung zu leisten.

Um eine wirkliche Entlastung für Betreuungspersonen zu erreichen, sieht Absatz 1 eine geschlechtsneutrale Freistellungsmöglichkeit von bis zu drei Jahren für jedes Kind und eine ausreichende finanzielle Unterstützung vor. Aufgrund der besonderen Betreuungsbedürftigkeit wird die Freistellung in der Regel in den ersten drei Lebensjahren des Kindes beansprucht werden. Der Gesetzentwurf eröffnet jedoch die Möglichkeit, die Freistellung auch zu einem späteren Zeitpunkt – nämlich bis zum 14. Lebensjahr – zu beanspruchen. § 16 Abs. 1 Satz 3 regelt weiter, daß Erziehende eine zeitliche Aufteilung der Freistellung vornehmen können. Die Möglichkeit für gemeinsam Erziehende den Freistellungsanspruch zu teilen oder eine andere zeitliche Aufteilung vorzunehmen, soll dazu beitragen, daß mehr Männer als bisher von einer solchen Freistellungsmöglichkeit für Hausarbeit und Kindererziehung Gebrauch machen. Darüber hinaus kann die Freistellung auch in Form der Teilfreistellung (Absatz 1 Satz 4) beansprucht werden, so daß besonders gemeinsam Erziehende die Chance haben, mit dem Berufsalltag Tuchfühlung zu behalten und gleichzeitig Betreuungs- und Hausarbeit zu leisten.

Der – bundesgesetzlich noch zu regelnde (Absatz 4) – Unterstützungsbeitrag soll so bemessen sein, daß der Lebensunterhalt und Lebensstandard mit dieser Unterstützung auch für Alleinerziehende gesichert ist.

Der in § 16 Abs. 2 formulierte Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, in deren Haushalt ein Kind unter 16 Jahren lebt, trägt der Tatsache Rechnung, daß die Beibehaltung einer Vollerwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Betreuung eines Kindes bis zum Alter von 16 Jahren eine unzumutbare Belastung bedeutet. Daher wird die bisher nur für Angestellte des öffentlichen Dienstes und Beamte bestehende Möglichkeit auf Teilzeitarbeit zur Kindererziehung auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgedehnt.

Dennoch ist dieser allgemeine Rechtsanspruch auf Reduzierung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich in zweierlei Hinsicht problematisch. Zum einen wird die Realität unterschiedlicher Männer- und Frauenerwerbseinkommen in aller Regel dazu führen, daß auch weiterhin die Frauen von der Teilzeitmöglichkeit Gebrauch machen, damit nicht das höhere Männereinkommen reduziert wird. Damit werden jedoch die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung sowie die ökonomische Abhängigkeit der Frauen von ihren Partnern praktisch festgeschrieben, die laut Präambel dieses Gesetzentwurfs überwunden werden sollen.

Zum zweiten bedeutet ein Recht auf Teilzeitarbeit erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe eine wirkliche Freiheit der Wahl. Für die unteren Einkommensgruppen und insbesondere für die zunehmende Zahl Alleinerziehender wären die mit der Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit verbundenen Lohneinbußen nicht tragbar. Eine alleinerziehende Verkäuferin könnte von einer halben Stelle nicht existieren.

Um beide Probleme – ungewollte Festschreibung von herkömmlicher Arbeitsteilung und teilweise drastische Einkommenseinbußen bei Kinderbetreuung – zu lösen, muß weiter über ein Arbeitszeit-Modell nachgedacht werden, das die Voraussetzungen dafür liefert, daß sich Männer und Frauen die Haus- und Erziehungsarbeit teilen (können).

Siebenter 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 – gesundheitsschädigend 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 Produzentensicht Nachtarbeit nicht vermieden werden kann. Eine zweite Problemdimension stellt der geltende Frauenarbeitsschutz 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 Diskriminierung

rungsmaßnahme, als Arbeitsmarktnachteil gewerblicher Arbeitnehmerinnen, herausgestellt und wird deswegen kritisiert. Gewiß ist das Nachtarbeitsverbot für Arbeitnehmerinnen 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. Im übrigen sieht der Entwurf die Beseitigung eines Sonderarbeitszeitschutzrechts für Frauen, wie es gegenwärtig in §§ 16 bis 21 der 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 verfestigen 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 durchgedrungen werden kann. So lange soll deshalb insoweit der bestehende Rechtszustand aufrechterhalten bleiben.

Zu § 17: Nachtarbeitsverbot

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

Zu § 18: 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 § 19: Entschädigung für die besondere Erschwerung der Nachtarbeit

Der Entwurf schafft, wenn schon Nachtarbeit nicht generell vermieden werden kann, mit dieser Bestimmung eine Vorkehrung, damit die Dauer der Nachtarbeit kürzer als die Tagarbeit ist. Die mit Nachtarbeit einhergehenden Belastungen sollen auf diese Weise und mit einem entgeltlichen oder zeitlichen Zuschlag kompensiert werden.

Achter Abschnitt: Sonn- und Feiertagsruhe

Auch die Regelung der Sonn- und Feiertagsarbeit folgt dem Prinzip des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt – wie dies bisher bereits üblich war (§§ 105 a bis 105 j 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 (§§ 105 c und 105 f) werden aufrechterhalten, da auf sie in diesem Entwurf verwiesen wird.

Zu § 20: Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen

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

Zu § 21: Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Die Ausnahmen sind etwas weiter als die in § 18 vorgesehenen, lehnen sich aber (in Nummer 1) an diese an. Die in Nummer 2 enthaltenen Verweisungen auf §§ 105 c und 105 f Gewerbeordnung konkretisieren Notfälle und betriebstechnische Erfordernisse in weitergehender Weise, als nach § 18 des Entwurfs zulässig wäre. Eine solche weitergehende Fassung er-

scheint 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.

Neunter Abschnitt: Ausnahmen, Durchführungs- und Übergangsregelungen

Zu § 22: 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 § 23: 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 § 24: 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 Aufgabe 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 Auskunftsrecht zuerkannt.

Zu § 25: 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, daß 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 § 26: Anwendbarkeit

Das AZG gilt entgegen den Vorschriften der AZO grundsätzlich für alle abhängig beschäftigten Perso-

nen 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 § 27: 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 Artikel 2

Das gesetzlich verankerte Recht zu bestimmten Arbeitsfreistellungen gewährleistet keineswegs, daß dieses Recht in der Praxis von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Anspruch genommen wird. Zwischen dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in besteht ein strukturelles Machtgefälle, so daß Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Realität darauf verzichten könnten, ihren gesetzlichen Anspruch zur Arbeitsfreistellung zu reklamieren. Insbesondere die anhaltende Massenerwerbslosigkeit trägt mit ihrer Disziplinierungswirkung dazu bei, daß sich die betriebliche Macht weiter zugunsten der Unternehmer/innen verschoben hat. Auch vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, daß die betriebliche Umsetzung von Arbeitsfreistellungen der Mitbestimmung durch die Betriebsräte unterliegt.

Zu Artikel 3

Zu § 1: Berlin-Klausel

Diese Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel

Zu § 2: 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 Siebenten 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 Achten Abschnitt).