

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

A. Problem

Um die Massenarbeitslosigkeit abzubauen, ist eine beschäftigungsorientierte Gesamtpolitik notwendig. Arbeitszeitverkürzende Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Die Lücke zwischen dem realen Wachstum und der Produktivitätsentwicklung kann nur durch Arbeitszeitverkürzung geschlossen werden. Dem Arbeitszeitgesetz kommt im Rahmen dieser Strategie eine wichtige Funktion zu. Die alte Arbeitszeitordnung aus dem Jahre 1938 wird der heutigen sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in keiner Weise mehr gerecht.

B. Lösung

Mit dem Arbeitszeitgesetz wird das Arbeitszeitrecht an die heutigen Erfordernisse der Arbeitswelt angepaßt. Im Vordergrund steht das Ziel, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Überforderung und Überbeanspruchung durch zu lange Arbeitszeiten oder zu kurze Ruhepausen und Ruhezeiten zu schützen. Um den notwendigen Gesundheitsschutz zu sichern, muß der Rahmen für Überstunden engbegrenzt werden. Das ist auch für die Arbeitsmarktentwicklung wichtig. Um einen Beitrag zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit zu leisten, können nur die nicht vermeidbaren Überstunden zugelassen werden. Für Überstunden ist ein Freizeitausgleich oder eine Mehrarbeitsvergütung vorgesehen. Mit dem Arbeitszeitgesetz wird die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit an die Tarifwirklichkeit herangeführt. Den besonderen Belastungen der in Schicht- und Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird durch geeignete Schutzmaßnahmen Rechnung getragen. Die bisherigen Sonderregelungen der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz für Frauen werden entsprechend den neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und der gewandelten Stellung der Frau in der Gesellschaft angepaßt. Das

Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe wird im Arbeitszeitgesetz verankert und es wird der Grundsatz festgeschrieben, daß die regelmäßige Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochentage Montag bis Freitag zu verteilen ist.

C. Alternativen

Der Entwurf der Bundesregierung eines Arbeitszeitgesetzes (Drucksache 11/360 vom 25. Mai 1987) ist keine Alternative, weil damit im völligen Gegensatz zur tarifvertraglichen Realität die 48-Stunden-Woche festgeschrieben werden soll und faktisch keine Begrenzung der Überstunden vorgesehen ist. Falsch ist auch das Konzept der Bundesregierung, das Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe wesentlich aufzulockern und den Samstag wieder zur regelmäßigen Arbeitszeit zu machen.

D. Kosten

keine

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

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

ABSCHNITT 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Dauer und die Lage der Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit nicht besondere den Arbeitszeitschutz betreffende Gesetze und Rechtsverordnungen bestehen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Arbeitszeit von leitenden Angestellten, die ihre tägliche Arbeit und ihre tägliche Arbeitszeit selbst bestimmen.

§ 2

Begriffe der Arbeitszeit

(1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Arbeit ohne die Ruhepausen. Im Bergbau unter Tage gilt als tägliche Arbeitszeit die Schichtzeit; die Schichtzeit wird gerechnet vom Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zum Ende der Ausfahrt.

(2) Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis Sonntag zugrunde zu legen. Die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. Freischichten, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen, werden ebenfalls auf die Arbeitszeit angerechnet.

(3) Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet.

ABSCHNITT 2

Regelmäßige Arbeitszeit

§ 3

Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit ist grundsätzlich auf die Zeit von Montag bis Freitag gleichmäßig zu verteilen.

§ 4

Arbeitszeit bei Vor- oder Abschlußarbeiten

(1) Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit zulässig, soweit in der verlängerten Arbeitszeit Arbeiten durchgeführt werden,

1. die der Reinigung oder Instandhaltung dienen und nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung des betrieblichen Arbeitsablaufs ausgeführt werden können,
2. von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebs arbeitstechnisch abhängt.

Dabei darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit jedoch höchstens um eine Stunde täglich verlängert werden.

(2) Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit zulässig, soweit in der verlängerten Arbeitszeit die beim Ladenschluß anwesenden Kundinnen und Kunden bedient werden und die damit zusammenhängenden Aufräumarbeiten durchgeführt werden. Dabei darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit jedoch höchstens um eine halbe Stunde täglich verlängert werden.

(3) Wird die Arbeitszeit sowohl nach Absatz 1 als auch nach Absatz 2 verlängert, darf die Verlängerung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit insgesamt höchstens eine Stunde täglich betragen.

§ 5

Arbeitszeit bei Saisonarbeit

(1) Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit in Saison- oder Kampagnebetrieben bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich zulässig, jedoch nur für die Zeit der Saison oder der Kampagne und nicht länger als für drei Monate in einem Kalenderjahr.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags ist abweichend von Absatz 1 eine längere Arbeitszeit zulässig.

§ 6

Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst

(1) Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit von bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich zulässig, wenn in die tägliche Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden fällt.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags ist abweichend von Absatz 1 eine längere Arbeitszeit zulässig. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst nicht gilt, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eine von Absatz 1 abweichende längere Arbeitszeit im Einzelfall befristet zulassen, soweit hierfür ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

§ 7

Arbeitszeit bei Anpassung an den Arbeitsanfall

(1) Vereinbarungen, daß die Dauer und die Lage oder nur die Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an den Arbeitsanfall angepaßt werden, sind nur zulässig, wenn die Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers mindestens die Hälfte der tariflichen oder üblichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter beträgt.

(2) Bei Vereinbarungen einer Teilzeitbeschäftigung sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens 14 Tage im voraus mitgeteilt wird. Satz 1 gilt nicht, wenn durch Tarifvertrag etwas anderes vereinbart ist.

§ 8

Abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist grundsätzlich gleichmäßig auf die Zeit von Montag bis Freitag zu verteilen. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitstage muß mindestens vier Wochen vorher festgelegt werden, es sei denn, dies ist aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Art der Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht möglich.

(2) Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3) in einer Woche ungleichmäßig auf die Arbeitstage verteilt, so darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit höchstens bis zu neun Stunden und an einem Arbeitstag bis zu zehn Stunden verlängert werden.

(3) Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3) ungleichmäßig auf die Wochen verteilt, so darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in einer Woche um höchstens vier Stunden überschritten werden. Die Überschreitung ist durch eine entsprechende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Folgezeit unverzüglich auszugleichen. Für die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit ist Absatz 2 anzuwenden.

(4) Auf Grund eines Tarifvertrags ist eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für bestimmte Jahreszeiten zulässig, wenn durch eine entsprechende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in anderen Jahreszeiten die Überschreitung ausgeglichen wird.

§ 9

Vor- oder Nacharbeiten ausgefallener Arbeitszeit

Fällt im Zusammenhang mit Feiertagen, Volksfesten, öffentlichen Veranstaltungen, Betriebsfeiern oder aus ähnlichem Anlaß an Werktagen die Arbeitszeit aus, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von drei zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Monaten verteilt werden. Dies gilt auch, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Verlangen von der Arbeit freigestellt werden und kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Für die Verteilung der Arbeitszeit ist § 8 Abs. 3 Satz 1 und 3 anzuwenden.

§ 10

Gleitende Arbeitszeit

(1) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Rahmens selbst bestimmen, so darf die tägliche Arbeitszeit bis zu höchstens neun, an einem Tag bis zu zehn Stunden verlängert werden und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um höchstens vier Stunden überschritten werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen jedoch am Ende des Ausgleichszeitraums, der nicht mehr als vier zusammenhängende Wochen oder einen Monat betragen darf, die regelmäßige Arbeitszeit dieses Ausgleichszeitraums nicht überschreiten.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags ist abweichend von Absatz 1 eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums zulässig.

ABSCHNITT 3

Ruhepausen, Ruhezeit

§ 11

Ruhepausen

(1) Die tägliche Arbeit muß durch Ruhepausen von angemessener Dauer unterbrochen werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 20 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als vier- einhalb Stunden,
2. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

(2) Die Ruhepausen müssen in der Arbeitszeit angemessen verteilt werden. Die Ruhepausen oder der Zeitraum, in dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Ruhepausen nehmen können, müssen im voraus festgelegt werden.

§ 12

Ruhezeit

(1) Nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit muß die ununterbrochene Ruhezeit mindestens zwölf Stunden betragen.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags ist eine Verkürzung der Ruhezeit von bis zu zwei Stunden zulässig. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über eine andere Regelung der Ruhezeit nicht gilt, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eine von Absatz 1 abweichende Regelung der Ruhezeit im Einzelfall befristet zulassen, soweit hierfür ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

ABSCHNITT 4

Arbeitszeit bei besonderen Arbeiten

§ 13

Vollkontinuierliche Schichtarbeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf abweichend von § 3 bis zu 42 Stunden für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betragen, die mit Arbeiten beschäftigt sind, die regelmäßig an jedem Tag 24stündig verrichtet werden.

(2) Die Ruhepausen dürfen abweichend von § 11 Abs. 1 Kurzpausen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, die mit Arbeiten beschäftigt sind, die regelmäßig an jedem Tag 24stündig verrichtet werden, oder die bei damit zusammenhängenden Arbeiten beschäftigt werden. Die Kurzpausen müssen mindestens fünf Minuten je Stunde dauern, sie gelten als Arbeitszeit.

§ 14

Freizeitanspruch für Nachtarbeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Kalendervierteljahr in erheblichem Umfang Nachtarbeit leisten, haben hierfür Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten freien Tag in diesem oder dem folgenden Kalendervierteljahr; der Anspruch entsteht

1. bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Wechselschichtarbeit, die auch nachts zu verrichten ist, wenn sie in dem Kalendervierteljahr mindestens acht Wochen oder zwei Monate diese Arbeit geleistet haben;
2. bei anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn sie in dem Kalendervierteljahr an mindestens 20 Tagen jeweils mindestens vier Stunden Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistet haben.

(2) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, muß die betriebsärztliche Betreuung sichergestellt sein.

§ 15

Gefährliche Arbeiten

(1) Die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig und in erheblichem Umfang mit Arbeiten beschäftigt werden, die körperlich oder geistig außergewöhnlich belasten, oder die in besonderem Maße Unfall- oder Gesundheitsgefahren zur Folge haben, darf nicht nach den Vorschriften der Abschnitte 2 und 5 über die in §§ 3 und 14 Abs. 1 festgelegten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten hinaus verlängert werden. Weitergehende Arbeitszeitbeschränkungen in anderen Vorschriften bleiben unberührt.

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. näher bestimmen, welche Arbeiten unter die Vorschriften des Absatzes 1 fallen,
2. für bestimmte Arbeiten nach Absatz 1 über diese Vorschrift hinaus weitere Arbeitszeitbeschränkungen festlegen, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall feststellen, ob eine Arbeit unter die Vorschriften des Absatzes 1 oder einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 fällt.

ABSCHNITT 5

Mehrarbeit

§ 16

Zulässige Mehrarbeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung darf um höchstens zwei Stunden Mehrarbeit an bis zu 20 Tagen im Jahr verlängert werden. Die Mehrarbeit soll im Regelfall durch Freizeit ausgeglichen werden, wenn Tarifverträge keine andere Regelung vorsehen. Beim Freizeitausgleich ist ein Zeitzuschlag von 25 Prozent zu gewähren.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags oder wenn eine solche Regelung nicht besteht, auf Grund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, sind zusätzlich zu der nach Absatz 1 zulässigen Mehrarbeit bis zu höchstens zwei Stunden Mehrarbeit wöchentlich zulässig. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über Mehrarbeit nicht gilt und in denen eine betriebliche Vertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder nach dem Personalvertretungsgesetz des Bundes oder eines Landes nicht besteht, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers die nach Satz 1 zulässige Mehrarbeit im Einzelfall befristet zulassen, soweit hierfür ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Die Aufsichtsbehörde hat das zuständige Arbeitsamt vor einer Entscheidung zu hören.

§ 17

Zusammenlegung zulässiger Mehrarbeit

(1) Die innerhalb von vier Wochen nach § 16 zulässige Mehrarbeit kann in diesem Zeitraum zusammengelegt werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Aufsichtsbehörde auf Antrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers den Zeitraum für die Zusammenlegung im Einzelfall verlängern, soweit hierfür ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Zeitraum für die Zusammenlegung darf höchstens auf sechs Monate verlängert werden. Bei der Genehmigung sind die Gründe für die Mehrarbeit, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das öffentliche Interesse zu berücksichtigen. Dem Antrag ist eine Stellungnahme des Betriebs- oder des Personalrats beizufügen. Die Aufsichtsbehörde hat das zuständige Arbeitsamt vor einer Entscheidung zu hören.

(3) Nach Absatz 1 und 2 sind im Kalenderjahr bis zu höchstens acht Sonderschichten für die Produktion zulässig.

ABSCHNITT 6

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 18

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen, wenn die Arbeit an Werktagen nicht erledigt werden kann, beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. in Museen,
8. beim Sport sowie in Freizeit, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen,

9. beim Rundfunk, bei der Tagespresse, bei Sportzeitungen, bei der Herstellung von Klischees und Matern, bei Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
10. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
11. im Verkehrswesen,
12. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Wasserentsorgungsbetrieben,
13. in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
14. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung,
15. im Bewachungsgewerbe, bei der Bewachung von Betriebsanlagen und bei der Feuerwehr,
16. bei der Kontrolle, Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, sowie bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktäglichen Betriebs,
17. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen.

(3) Zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben. Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten §§ 1 bis 19 entsprechend.

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

(5) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vermeidung erheblicher Schäden unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 18 Abs. 2 und die dort zugelassenen Arbeiten einschränken,
2. über die Ausnahmen nach § 18 Abs. 2 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von § 18 Abs. 1
 - a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,

- b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub
 - aa) ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,
 - bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Folge hätte oder die Zahl der an Sonn- und Feiertagen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht oder nur unerheblich mindern würde,
 - cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,
 - c) aus Gründen des Gemeinwohls zulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.
- (6) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 18 Abs. 2 zulässig ist.

ABSCHNITT 7

Sonderregelungen

§ 19

Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

(1) Arbeiterinnen dürfen nicht in der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben dürfen Arbeiterinnen bis 23 Uhr beschäftigt werden. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde kann die Frühschicht regelmäßig frühestens um 5 Uhr beginnen, wenn die Spätschicht entsprechend früher endet. Die Aufsichtsbehörde kann zulassen, daß die Spätschicht regelmäßig, spätestens um 24 Uhr, endet, wenn die Frühschicht entsprechend später beginnt.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 dürfen Arbeiterinnen in der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr in den Fällen des § 18 Abs. 2 Nr. 1 bis 14 beschäftigt werden. Ferner dürfen Arbeiterinnen abweichend von Absatz 1 Satz 1 in Bäckereien und Konditoreien im Rahmen des § 5 und der §§ 8 bis 10 des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien beschäftigt werden.

(4) Die Aufsichtsbehörde

1. kann im Einzelfall feststellen, ob eine Arbeit unter die Vorschrift des Absatzes 3 fällt,
2. kann im Einzelfall abweichend von Absatz 1 die Beschäftigung von Arbeiterinnen während der Nachtzeit auch mit anderen als den in Absatz 3 genannten Arbeiten zulassen, wenn dies aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen oder beim Nachweis eines anderen dringenden Bedürfnisses erforderlich ist,

3. hat vor der Entscheidung den Betriebsrat zu hören.

§ 20

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

(1) Arbeitnehmerinnen dürfen nicht beschäftigt werden

1. im Bergbau unter Tage,
2. in Kokereien mit Arbeiten im Ofenbereich,
3. in Hochofen- und Stahlwerken sowie in Metallhütten mit Schmelzen, Gießen und anderen körperlich ähnlich belastenden Arbeiten.

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

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerin

1. im Gesundheitsdienst oder Wohlfahrtswesen tätig ist,
2. während ihrer Studien eine Zeit praktischer Berufsausbildung durchführen will,
3. gelegentlich in den in den Absätzen 1 und 2 genannten Bereichen in Ausübung eines anderen Berufes tätig ist, der keine schwere körperliche Arbeit erfordert.

ABSCHNITT 8

Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 21

Außergewöhnliche Fälle

(1) In Notfällen darf von den Vorschriften dieses Gesetzes abgewichen werden, soweit unaufschiebbare Arbeiten erledigt werden müssen.

(2) Dasselbe gilt für die Beendigung von Arbeiten an einzelnen Tagen, soweit sie zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen Schadens erforderlich sind und mit einer verhältnismäßig geringen Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erledigt werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind für

die geleistete Mehrarbeit von der Arbeit unverzüglich freizustellen, soweit die Mehrarbeit vier Stunden in einer Woche überschreitet.

ABSCHNITT 9

Durchführung des Gesetzes

§ 22

Aushänge

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet,

1. einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhändigen,
2. einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und der Ruhepausen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen.

§ 23

Aufsichtsbehörde; Auskunfts- und Besichtigungsrechte

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

(2) Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben der Aufsichtsbehörde die für die Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Sie haben ferner der Aufsichtsbehörde auf Verlangen Arbeitszeitsnachweise sowie Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, soweit diese die Arbeitszeit im Betrieb betreffen, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

(3) 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. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(4) Die zur Auskunft Verpflichteten können die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihnen selbst oder einem der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

ABSCHNITT 10

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 24

Straf- und Bußgeldvorschriften

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

1. entgegen §§ 3, 4, 5 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 8 Abs. 2 oder 3 Satz 1 oder 3, § 9 Satz 3, § 10 Satz 1 oder 2, § 14 Abs. 1 oder § 16 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 Nr. 1 eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer über die in diesen Vorschriften bestimmte Höchstgrenze der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. entgegen § 5 Abs. 2 Satz 1, § 6 Abs. 2 Satz 1 oder § 8 Abs. 4 Satz 1 eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer über die durch Tarifvertrag vereinbarten Höchstgrenzen der regelmäßigen Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
3. entgegen § 5 Abs. 2 Satz 2, § 6 Abs. 2 Satz 2, § 8 Abs. 4 Satz 2, § 14 Abs. 3 oder § 16 Abs. 3 Nr. 2 eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer über die von der Aufsichtsbehörde zugelassene Höchstgrenze der regelmäßigen Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
4. entgegen § 7 Abs. 2 eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer nicht in der vorgeschriebenen, vereinbarten oder zugelassenen Weise von der Arbeit freistellt,
5. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 2 die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht vorher festlegt,
6. entgegen § 8 Abs. 3 Satz 2 die Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht innerhalb von acht Wochen ausgleicht,
7. entgegen § 10 Satz 3 die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Ausgleichszeitraum nicht auf die regelmäßige Arbeitszeit des nächsten Ausgleichszeitraums anrechnet,
8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 oder § 14 Abs. 2 Satz 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,
9. entgegen § 11 Abs. 3 einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer die von der Aufsichtsbehörde angeordneten oder zugelassenen Ruhepausen nicht gewährt,
10. entgegen § 12 Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer beschäftigt, ohne die vorgeschriebene, vereinbarte oder zugelassene Ruhezeit einzuhalten,
11. entgegen § 14 Abs. 1 den vorgeschriebenen zusätzlichen freien Tag nicht gewährt,
12. einer Rechtsverordnung nach § 15 Abs. 2 Nr. 2 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten

Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,

13. entgegen §§ 16 oder 17 Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer mit Mehrarbeit über die dort festgesetzten Grenzen hinaus beschäftigt,
14. entgegen § 18 Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt,
15. entgegen § 20 Arbeiterinnen während der Nachtzeit beschäftigt,
16. entgegen § 22 die vorgeschriebenen Aushänge nicht anbringt,
17. entgegen § 23 Abs. 2 der Aufsichtsbehörde die erforderlichen Auskünfte nicht erteilt oder die verlangten Unterlagen vorlegt oder einsendet,
18. entgegen § 23 Abs. 3 den Beauftragten der Aufsichtsbehörde das Betreten oder Besichtigen der Arbeitsstätte nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 4 und 6 bis 16 kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 5 und 17 bis 19 mit einer Geldbuße bis tausend Deutsche Mark geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 4 und 6 bis 16 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine in Satz 1 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.

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

ABSCHNITT 11

Schlußvorschriften

§ 25

Änderung des Bäckerarbeitszeitgesetzes

Das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 (RGBl. I S. 521), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juli 1976 (BGBl. I S. 1801), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des § 13 erhält folgende Fassung:

„Verhältnis zum Arbeitszeitgesetz,
zur Gewerbeordnung
und zum Jugendarbeitsschutzgesetz“.

2. § 13 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes finden auf Arbeiter in den in § 1 genannten Betrieben keine Anwendung.“

§ 26

Übergangsregelung

(1) Tarifverträge, die abweichend von § 3 eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als 40 Stunden vorsehen, sind bis zum Ablauf des fünften Kalenderjahres, das dem Inkrafttreten dieses Gesetzes folgt, zulässig.

(2) Die nach Absatz 1 vereinbarte oder zugelassene regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt als zulässige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 3.

§ 27

Berlin-Klausel

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

§ 28

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1988 in Kraft.

(2) Zum gleichen Zeitpunkt treten außer Kraft

1. die Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 10. März 1975 (BGBl. I S. 685) mit Ausnahme des Abschnitts III,
2. die Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung vom 12. Dezember 1938 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 24 der Verordnung vom 18. April 1975 (BGBl. I S. 967),
3. die Anordnung über Ruhezeiten für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften vom 23. April 1940 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-11, veröffentlichten bereinigten Fassung,
4. die Anordnung über Freizeit für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften vom 5. Dezember 1940 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-12, veröffentlichten bereinigten Fassung,
5. die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 241 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469),
6. die Anordnung über Arbeitszeitverkürzung für Frauen, Schwerbeschädigte und minderleistungsfähige Personen (Freizeitanordnung) vom 22. Oktober 1943 in der im Bundesgesetzblatt

- Teil III, Gliederungsnummer 8050-9, veröffentlichten bereinigten Fassung,
7. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2, veröffentlichten bereinigten Fassung,
 8. die Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. Dezember 1971 (BGBl. I S. 1957),
 9. die Verordnung über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-1, veröffentlichten bereinigten Fassung,
 10. die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von den Bestimmungen über die Sonntagsruhe gemäß § 105e Abs. 1 der Gewerbeordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-2, veröffentlichten bereinigten Fassung,
 11. die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-3, veröffentlichten bereinigten Fassung,
 12. die Vorschriften der §§ 105 b bis 105 j der Gewerbeordnung, in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1978 (BGBl. I S. 97),
 13. das Beschäftigungsförderungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt I veröffentlichten Fassung (BGBl. I S. 710).
- (3) Verweisungen auf Vorschriften der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 gelten als Verweisungen auf die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes oder der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

Bonn, den 8. Januar 1988

Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung

Die geltende Arbeitszeitordnung ist im Jahre 1938 erlassen worden. Ihr Inhalt geht auf die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg zurück und spiegelt dementsprechend die seinerzeitigen Vorstellungen und Verhältnisse wider. Sie ist durch die inzwischen eingetretene soziale, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung völlig überholt.

Beim Inkrafttreten der Arbeitszeitordnung waren erheblich längere Arbeitszeiten als heute üblich. Dementsprechend liegen der Arbeitszeitordnung als Regelarbeitszeit die 48-Stunden-Woche und als äußerster Rahmen für Sonderschichten und Überstunden eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden, bei Sonntagsarbeit von 72 Stunden zugrunde. Inzwischen ist die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifverträge für mehr als 96 v. H. aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf 40 Stunden und weniger in der Woche verkürzt worden. Damit klaffen gesetzliche und tatsächliche Arbeitszeit weit auseinander. Die Arbeitszeitordnung greift nicht mehr.

Moderne Arbeitsmethoden, Arbeitstechniken und Arbeitsverfahren bewirken heute einerseits Arbeitserleichterungen, führen aber andererseits zu neuen Gesundheitsbelastungen, die in physischen und psychischen Schäden sowie vorzeitigem Verschleiß zum Ausdruck kommen können. Die auf vergangene Verhältnisse eingestellte Arbeitszeitordnung bietet hiergegen keinen ausreichenden Schutz.

Die Schicht- und Nachtarbeit hat seit 1938 zunehmend an Bedeutung gewonnen. Von den rund 3 Millionen abhängigen Erwerbstätigen, die nach der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1972 nachts gearbeitet haben, arbeiteten rund 1,7 Millionen regelmäßig nachts in Schicht. Neuere Zahlen liegen nicht vor, an der Größenordnung dürfte sich jedoch nichts geändert haben. Die Arbeitszeitordnung enthält für sie bisher keine spezielle Regelung.

Um zu verhindern, daß Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen mehr und mehr auf Sonn- und Feiertage verlagert wird, müssen das Verbot der Beschäftigung an diesen Tagen und die notwendigen Ausnahmen abschließend geregelt werden.

Aus all diesen Gründen muß die Arbeitszeitordnung durch ein fortschrittliches Arbeitszeitgesetz ersetzt werden.

II. Ziel des Gesetzentwurfs

Ziel des Entwurfs eines Arbeitszeitgesetzes ist die Anpassung des Arbeitszeitrechts an die Gegebenheiten und Erfordernisse der heutigen Arbeitswelt. Dabei

sind sowohl der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das Interesse der Allgemeinheit an der Erhaltung der Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als auch die Belange der Wirtschaft und der einzelnen Betriebe zu berücksichtigen:

- Im Vordergrund einer gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit muß nach wie vor die Schutzfunktion des Arbeitszeitrechts mit dem Ziel stehen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Überforderung und Überbeanspruchung durch zu lange Arbeitszeiten oder zu kurze Ruhepausen und Ruhezeiten zu schützen und ihnen im Interesse seiner Menschenwürde und der Entfaltung seiner Persönlichkeit hinreichend Raum für Freizeit und Erholung zu geben. Gesetzliche Arbeitszeitregelungen „dienen vor allem dem Schutz der Arbeitnehmer gegen übermäßige Ausnutzung und Abnutzung ihrer Gesundheit“ (aus der Begründung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 3. Mai 1967). Diese Zielsetzung ist auch angesichts tiefgreifender Änderungen der Rahmenbedingungen wirtschaftlichen Handelns aus humanen, sozialen und ökonomischen Gründen unabdingbar. Die Bundesrepublik Deutschland verdankt ihre Geltung als Produzent technisch hochentwickelter Produkte vor allem ihren qualifizierten Arbeitskräften. Hohe Qualifikation läßt sich auf Dauer nur erhalten, wenn der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht vernachlässigt wird. Sie müssen insbesondere vor einem Übermaß an Überstunden geschützt werden. Arbeitsmedizinische Erfahrungen zeigen, daß das Unfallrisiko während der Überstunden infolge der zusätzlichen Belastung stark steigt.
- Darüber hinaus ist der Tatsache Rechnung zu tragen, daß zu weitreichende Möglichkeiten für Überstunden und Sonderschichten die beschäftigungspolitisch dringend notwendige Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindern oder verzögern. Die Arbeitszeitordnung hat für die Einschränkung dieser Überstunden und Sonderschichten praktisch jede Bedeutung verloren, da der gesetzliche Arbeitszeitrahmen infolge der auf 37 bis 40 Stunden verkürzten tariflichen Wochenarbeitszeit zu weit geworden ist. Das Instrument der Genehmigung von Überstunden und Sonderschichten durch die Gewerbeaufsichtsämter in der zur Zeit geltenden Form fällt kaum mehr ins Gewicht, da den Betrieben für Überstunden und Sonderschichten über die tarifliche Regelarbeitszeit von 37 bis 40 Wochenstunden hinaus ein Rahmen von bis zu 23 Stunden, bei Sonntagsarbeit von bis zu 35 Stunden in der Woche zur Verfügung steht. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen begrenzen diesen Rahmen nicht ausreichend.
- Notwendige Überstunden und Sonderschichten, insbesondere um kurzfristige Schwankungen der

Nachfrage auszugleichen, müssen zugelassen werden, soweit sie unter den Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes unbedenklich und negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht zu befürchten sind.

Zur Erreichung dieser zum Teil einander ergänzenden, zum Teil gegenläufigen Zielvorstellungen ist es erforderlich, die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit an die Tarifwirklichkeit heranzuführen, den gebotenen Ausgleich zur gestiegenen Arbeitsintensität und Arbeitsbelastung sicherzustellen sowie den zur Zeit geltenden Rahmen für Überstunden und Sonderschichten den heutigen Verhältnissen anzugleichen. Der besonderen Belastung der in Schicht- und Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muß durch besondere Schutzmaßnahmen Rechnung getragen werden. Die Sonderregelung der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz für Frauen muß den modernen wissenschaftlichen Erkenntnissen und der gewandelten Stellung der Frau in der Gesellschaft angepaßt werden.

III. Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Entwurf des neuen Arbeitszeitgesetzes übernimmt, soweit möglich, das bestehende Arbeitszeitrecht. Änderungen werden vorgesehen, soweit die Anpassung des Arbeitszeitrechts an die gewandelten und sich fortentwickelnden sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse notwendig ist. Richtschnur für Art und Umfang der Anpassung ist das Bestreben, die Regelungen möglichst weitgehend den praktischen Erfordernissen in den Betrieben entsprechend zu fassen, wobei davon ausgegangen wird, daß die heute in den Betrieben und zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Regelungen Kompromisse zwischen sozialen, ökonomisch-technischen und arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkten darstellen. Im Vordergrund der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen steht das Bestreben, dem Arbeitsschutz und der allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen dabei den Vorrang einzuräumen, ohne den Betrieben unangemessene Beschränkungen ihrer Dispositionsfreiheit aufzuerlegen.

Soweit in Grundsatz- oder in Einzelfragen keine negativen Auswirkungen auf den erforderlichen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder auf den Arbeitsmarkt zu befürchten sind, werden hinreichend flexible Regelungen vorgeschlagen, um den Betrieben die Rechtsanwendung zu erleichtern. Hierbei wurde besonderer Wert darauf gelegt, den unterschiedlichen Belangen der Betriebe, die sich aus den verschiedenartigen Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. B. Schichtarbeit) und den vielfältigen funktionsbedingten betrieblichen Gegebenheiten (z. B. nachfrage- oder saisonbedingte Arbeitsspitzen, schwankende Produktionsintensität) ergeben, in differenzierender Weise Rechnung zu tragen.

Die den Gesetzentwurf prägenden Grundsätze und Leitlinien lassen sich wie folgt skizzieren:

- Der gesetzliche Arbeitszeitschutz soll grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einheitlich gelten. Erforderliche Sonderregelungen bleiben aufrechterhalten (§ 1 des Entwurfs).
- Der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages wird beibehalten. Die 40-Stunden-Woche wird unter Einbeziehung von Sonn- und Feiertagsarbeit kraft Gesetzes als höchst zulässige Regelarbeitszeit eingeführt. Längere tarifliche Arbeitszeiten bleiben für eine Übergangszeit zulässig (§§ 2, 3 und 26 des Entwurfs).
- Verlängerungen der Arbeitszeit bei Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten bleiben unter den bisherigen Voraussetzungen möglich. Die Dauer dieser zusätzlichen, über acht Stunden täglich hinausgehenden Arbeitszeit wird wegen der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung von bisher zwei Stunden auf eine Stunde reduziert (§ 4 des Entwurfs).
- Die zulässige Mehrarbeit wird neu geregelt (§§ 16 und 17 des Entwurfs). Höchstens zwei Stunden Mehrarbeit an bis zu 20 Tagen im Jahr sind zulässig, weitere zwei Stunden sind durch Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder durch Genehmigung der Aufsichtsbehörde möglich (§ 16 des Entwurfs). Die innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen zulässige Mehrarbeit kann zu zwei Sonderschichten zusammengelegt werden (§ 17 des Entwurfs). Die Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit wird aus Gründen des Gesundheitsschutzes auf zehn Stunden täglich und 44 Stunden wöchentlich festgelegt. Der Freizeitausgleich für Mehrarbeit wird als Regelfall festgeschrieben.
- Der Grundsatz der Fünf-Tage-Woche wird in Form einer Sollvorschrift eingeführt. Die Vier-Tage-Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden soll ausgeschlossen werden (§ 8 Abs. 1 und 2 des Entwurfs).
- Im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Betriebe wird eine Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochen oder Jahreszeiten bei entsprechendem Arbeitszeitausgleich in anderen Wochen zugelassen (§ 8 Abs. 3 und 4 des Entwurfs).
- Der Zeitraum für das Vor- und Nachholen der aus Anlaß von Feiertagen ausgefallenen Arbeitszeit wird von bisher fünf Wochen auf drei Monate erweitert, damit den betrieblichen Belangen und persönlichen Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser Rechnung getragen werden kann (§ 9 des Entwurfs).
- Die beim Erlass der Arbeitszeitordnung unbekannte gleitende Arbeitszeit wird im Grundsatz geregelt (§ 10 des Entwurfs).
- Die Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe kann entsprechend den Besonderheiten dieser Betriebe kraft Gesetzes bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich verlängert werden; weitergehende Verlängerungen durch Tarifvertrag sind zulässig (§ 5 des Entwurfs).

- Verlängerungen der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst bleiben möglich, Tarifverträge können zusätzliche Verlängerungsmöglichkeiten vorsehen (§ 6 des Entwurfs).
- Die Besonderheiten der variablen Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall vereinbart wird, werden neu geregelt. Die Regelung grenzt die Bandbreite für die variable Gestaltung der Arbeitszeit ein. Da die Vereinbarung variabler Arbeitszeit vornehmlich im Arbeitgeberinteresse liegt, ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nur eine Vereinbarung zumutbar, die ihm ein Mindestmaß an bezahlter Arbeitsleistung sicherstellt (§ 7 des Entwurfs).
- Bei gefährlichen Arbeiten werden entsprechend dem geltenden Recht die Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung und zu Überstunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes begrenzt (§ 15 des Entwurfs).
- Die unterschiedlichen Regelungen der Ruhepausen für Männer und Frauen werden wegen der Schwierigkeiten im betrieblichen Arbeitsablauf beim Zusammenarbeiten von Männern und Frauen beseitigt. Die Dauer der Ruhepausen wird für männliche und weibliche Arbeitnehmer einheitlich festgesetzt, bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden auf mindestens 30 Minuten. Die Ruhepausen müssen einheitlich, für Männer und Frauen, gewährt werden (§ 11 des Entwurfs).
- Die tägliche Ruhezeit wird wegen ihres Erholungswertes und des gestiegenen Freizeitbedürfnisses von elf auf zwölf Stunden verlängert, eine Verkürzung ist auf Grund eines Tarifvertrages zulässig (§ 12 des Entwurfs).
- Die Regelungen über die vollkontinuierliche Schichtarbeit und die Nachtarbeit (§§ 13 und 14) sind neu. Sie sind wegen der besonderen Belastung der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich. Die Schichtarbeit, insbesondere die Nachtarbeit, ist nach den Erfahrungen der Arbeitsmedizin mit besonderen Gesundheits- und Unfallrisiken verbunden. Hinzu kommen die sich aus einer Verringerung sozialer Kontaktmöglichkeiten ergebenden Probleme für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unter diesen Gesichtspunkten werden vor allem folgende Vorschläge gemacht:

Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bleibt die durch den Schichtplan bedingte 42-Stunden-Woche zulässig (§ 13 Abs. 1 des Entwurfs). Die Arbeitszeit- und Pausenregelungen werden den Besonderheiten der Schichtarbeit angepaßt (§ 13 Abs. 2). Die mit Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen zusätzlichen freien Tag in einem Kalendervierteljahr, ihre betriebsärztliche Betreuung muß sichergestellt werden (§ 14 des Entwurfs).

- Das Verbot von Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in Gewerbebetrieben wird nicht zuletzt wegen des verfassungsrechtlichen Gebots der Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen beibehalten und auf alle Beschäftigungsbereiche ausgedehnt (§ 18 des Entwurfs). Ausnahmen vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot bleiben im notwendigen Umfang zulässig.
- Die Berechtigung der Sonderregelungen der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz für Frauen wird seit einiger Zeit zunehmend in Frage gestellt. Von verschiedenen Seiten wird unter Berufung auf den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau die ersatzlose Aufhebung der Sonderregelungen verlangt. Von anderer Seite wird dagegen gewarnt, die bestehenden Schutzrechte abzubauen. Die besonderen Arbeitsschutzregelungen, die Frauen vor Arbeiten in Bergwerken oder an Hochöfen schützen, müssen ebenso wie Vorschriften zur Verhinderung einer Gesundheitsschädigung durch das Heben schwerer Lasten, z. B. im Baugewerbe, erhalten bleiben (§ 20 des Entwurfs). Der Arbeitsschutz muß mit einem eigenen Gesetz umfassend weiterentwickelt werden. In diesem Zusammenhang müssen — über die bisherigen Beschäftigungsverbote hinaus — Maßnahmen entwickelt werden, um für alle, also Männer und Frauen, Arbeitsbedingungen abzubauen, die für die dort Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht belastend und gesundheitsschädlich sind. Der Entwurf sieht eine einheitliche Regelung der Dauer der Arbeitszeit und der Ruhepausen für Männer und Frauen vor, hält jedoch das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen nicht zuletzt wegen des von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten Internationalen Abkommens über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen vom 26. September 1906 (RGBl. 1911 S. 5) aufrecht (§ 19 des Entwurfs). Bei der Weiterentwicklung des Arbeitszeitrechtes muß dafür gesorgt werden, daß Nachtarbeit aus wirtschaftlichen Gründen zurückgedrängt wird, denn dauerhafte Nachtarbeit ist gesundheitsschädigend. Notwendig sind individuelle Gesundheitsprüfungen sowie die zeitliche Begrenzung von Nachtarbeit für die einzelnen Beschäftigten und ihr Anspruch auf Weiterbeschäftigung in Tagschichten.
- Entsprechend dem geltenden Recht sind Abweichungen und Ausnahmen von den gesetzlichen Vorschriften in außergewöhnlichen Fällen möglich (§ 21 des Entwurfs).

Beim Erlass der Arbeitszeitordnung im Jahre 1938 galt das nationalsozialistische Tarifordnungs- und Betriebsordnungssystem. Die Arbeitszeitordnung verwendet dementsprechend Begriffe wie „Gefolgschaftsmitglieder“, „Betriebsführer“, „Tarifordnung“ und „Reichstreuhänder der Arbeit“. Diese Begriffe werden aus dem Arbeitszeitrecht gestrichen.

Der Gesetzentwurf ist so angelegt, daß die Tarifautonomie und die Rechte der Vertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder voll ge-

wahrt bleiben. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzregelungen können und sollen arbeitszeitliche Rahmenbedingungen festlegen, die Ausgestaltung der Dauer und Lage der Arbeitszeit erfolgt im einzelnen durch Tarifvertrag, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder durch Arbeitsvertrag. Tarifliche Regelungen über die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit gehören in der Praxis seit langem zu den häufigsten und wichtigsten Tarifnormen. Zudem räumt der Entwurf den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit ein, über verschiedene gesetzliche Regelungen hinaus Vereinbarungen zu treffen und damit den unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

IV. Kosten

Rein rechnerisch bedeuten die mit dem Entwurf vorgesehenen Einschränkungen der Arbeitszeit anhand der vorliegenden bzw. zum Teil geschätzten statistischen Daten eine Belastung der Bruttolöhne und -gehälter der gesamten Volkswirtschaft von rd. 0,5 v. H. Davon entfallen ein Drittel auf die nach dem derzeitigen Stand der tariflichen Arbeitszeit noch erforderliche Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden (§ 3), ein Drittel auf die übrigen Neuregelungen des Entwurfs, insbesondere die zusätzlich bezahlten freien Tage bei Nachtarbeit (§ 14). Diesen „Belastungen“ stehen – gleichfalls rein rechnerisch – entsprechende Entlastungen aus dem Arbeitsmarkt gegenüber. Allein durch den Abbau nicht notwendiger Überstunden können mindestens 200 000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Absatz 1: Der Geltungsbereich des Gesetzentwurfs ist wie in der geltenden Arbeitszeitordnung umfassend. Der Arbeitszeitschutz soll, soweit wie möglich, für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einheitlich gelten. Durch Gesetze und Rechtsverordnungen festgelegte Sonderregelungen bleiben erhalten.

Absatz 2: Vom Arbeitszeitschutz sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung ausgenommen werden, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst bestimmen.

Zu § 2 (Begriffe der Arbeitszeit)

Absatz 1: Der Begriff der Arbeitszeit ist aus § 2 Abs. 1 AZO übernommen. Die Bestimmung des Begriffs der Schichtzeit für den Bergbau unter Tage ist verbessert worden. § 2 Abs. 3 Satz 1 AZO über die Bewertung der Beschäftigung außerhalb des Betriebs als Arbeitszeit wird nicht übernommen, weil heute die Beschäftigung außerhalb des Betriebs auch ohne eine solche Bestimmung als Arbeitszeit angesehen wird.

Absatz 2: Abweichend von der Arbeitszeitordnung gibt § 2 Abs. 2 des Entwurfs Regeln für die Berech-

nung der wöchentlichen Arbeitszeit. Dies ist notwendig, weil der Entwurf in § 3 abweichend von der Arbeitszeitordnung die wöchentliche Arbeitszeit ausdrücklich begrenzt und in zahlreichen anderen Bestimmungen von der wöchentlichen Arbeitszeit ausgeht. Es wird ausdrücklich klargestellt, daß Freischichten, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen, auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Absatz 3: Diese Vorschrift entspricht § 2 Abs. 3 Satz 2 AZO.

Zu § 3 (Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit)

Der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages gilt seit den Demobilmachungsverordnungen über die Arbeitszeit von 1918/19. Er wird in § 3 Satz 1 des Entwurfs aufrechterhalten. In § 3 Satz 2 wird die 40-Stunden-Woche kraft Gesetzes als Obergrenze der Regelarbeitszeit eingeführt. Dies ist im Hinblick auf die zunehmende Arbeitsintensität und die das allgemeine Wohlbefinden zunehmend beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen geboten, andererseits aber auch vertretbar, weil die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifverträge für mehr als 96 v. H. aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf höchstens 40 Stunden in der Woche verkürzt und für einzelne Branchen schon die 37-Stunden-Woche vereinbart worden ist. Für Bereiche, in denen Tarifverträge zur Zeit noch eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als 40 Stunden vorsehen, enthält § 26 des Entwurfs die notwendige Übergangsregelung. Es wird der Grundsatz festgeschrieben, daß die Arbeitszeit gleichmäßig auf die Zeit von Montag bis Freitag zu verteilen ist.

Zu § 4 (Arbeitszeit bei Vor- und Abschlußarbeiten)

Absatz 1: Diese Vorschrift entspricht hinsichtlich der Voraussetzungen für die Verlängerung der Arbeitszeit bei Vor- oder Abschlußarbeiten § 5 Abs. 1 AZO. Die Dauer der Verlängerungsmöglichkeit wird wegen der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung und der heutigen Möglichkeiten der Planung des Arbeitsablaufs von zwei Stunden auf eine Stunde reduziert. Den Betrieben stehen auch in diesem Rahmen ausreichende Möglichkeiten offen, die heute noch notwendigen Vor- oder Abschlußarbeiten durchzuführen. Gegebenenfalls können sie die Durchführung dieser Arbeiten so steuern, daß diese auch in der verkürzten Zeit erledigt werden können.

Absatz 2: Diese Vorschrift entspricht § 5 Abs. 2 AZO.

Absatz 3: Diese Vorschrift sieht eine Kumulierungsbeschränkung beim Zusammentreffen der Verlängerungsmöglichkeiten nach den Absätzen 1 und 2 vor. Hierdurch soll verhindert werden, daß Betriebe Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eineinhalb Stunden pro Tag über die normale Arbeitszeit hinaus beschäftigen. Eine ähnliche Funktion erfüllt zur Zeit § 11 AZO.

Zu § 5 (Arbeitszeit bei Saisonarbeit)

Absatz 1: Die Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe ist in der Arbeitszeitordnung nicht ausdrücklich geregelt. Auf Grund des § 7 Abs. 1 AZO kann jedoch die Arbeitszeit für diese Betriebe durch Tarifvertrag bis zu zehn Stunden täglich und auf Grund des § 8 Abs. 2 AZO durch Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes auch darüber hinaus verlängert werden. Die Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung sollten diesen Betrieben wegen ihrer besonderen Situation während der Saison oder Kampagne erhalten bleiben. Absatz 1 schlägt daher nicht zuletzt auch zur Entlastung der Tarifvertragsparteien und Gewerbeaufsichtsämter einen betrieblichen Freiraum für die Verlängerung der Arbeitszeit während der Saison oder der Kampagne bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich für insgesamt höchstens drei Monate im Jahr vor.

Absatz 2: Darüber hinausgehenden Bedürfnissen kann durch Tarifvertrag Rechnung getragen werden.

Zu § 6 (Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst)

Absatz 1: Die Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ist heute nach §§ 7 und 8 AZO zulässig. Die Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst muß trotz fortschreitender Arbeitszeitverkürzung erhalten bleiben, damit die Betriebe den Besonderheiten der Arbeitszeiten mit Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst Rechnung tragen können. Eine Verlängerung der Arbeitszeit erscheint in diesen Fällen auch vertretbar, weil die Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel geringer ist als bei Vollarbeit. Absatz 1 schlägt daher einen betrieblichen Freiraum für die Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst vor. Darüber hinausgehenden Bedürfnissen kann durch Tarifvertrag oder durch Genehmigung der Aufsichtsbehörde nach Absatz 2 Rechnung getragen werden.

Absatz 2: Satz 1 dieser Vorschrift gestattet über den Absatz 1 hinausgehende Abweichungen von § 3 durch Tarifvertrag. Die Tarifvertragsparteien können den unterschiedlichen Bedürfnissen in den einzelnen Bereichen am besten Rechnung tragen. Eine gesetzliche Begrenzung einer tarifvertraglichen Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst ist wegen des unterschiedlichen Bedarfs nicht möglich, wegen der geringeren Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Fällen aber auch nicht zwingend geboten. Es wird davon ausgegangen, daß hier die Tarifvertragsparteien die richtige Grenze in ihren Tarifverträgen festsetzen. Soweit ein entsprechender Tarifvertrag nicht gilt, kann die Aufsichtsbehörde unter den in Satz 2 genannten Voraussetzungen Arbeitszeitverlängerungen zulassen.

Zu § 7 (Arbeitszeit bei Anpassung an den Arbeitsanfall)

Die Vorschrift regelt die Besonderheiten der variablen Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall vereinbart wird. Die Regelung grenzt die Bandbreite für die variable Gestaltung der Arbeitszeit ein. Da die Vereinbarung variabler Arbeitszeit vornehmlich im Arbeitgeberinteresse liegt, ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur eine Vereinbarung zumutbar, die ihnen ein Mindestmaß an bezahlter Arbeitsleistung sicherstellt.

Nach Absatz 1 gilt bei Verträgen mit variablen Arbeitszeiten eine wöchentliche Mindestarbeitszeit als vereinbart.

Damit schließt die Regelung Verträge mit geringerer Mindeststundenzahl und auch reine Abrufverträge aus. Ohne gesetzliche Festlegung einer Mindestarbeitszeit stünden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit vereinbarter variabler Arbeitszeit zur freien Disposition der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Ihnen würde weder eine bestimmte Mindestarbeitsleistung noch eine bestimmte Vergütung garantiert. Eine solche Regelung würde den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in eklatanter Weise zuwiderlaufen.

Absatz 2 legt fest, daß den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit variablen Arbeitszeiten die Einsatzzeiten, die über die in Absatz 1 festgelegten Mindestarbeitszeiten hinausgehen können, jeweils mindestens 14 Kalendertage im voraus mitgeteilt werden müssen. Diese Vorlaufzeit soll den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine persönliche Zeitplanung ermöglichen.

Hierzu gehört auch, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht in Anspruch genommene Zeit möglicherweise anderweitig zur Erwerbstätigkeit einsetzen können. Der Zeitraum von 14 Tagen zwischen der Einsatzzeit und ihrer Mitteilung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trägt sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch den Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in angemessener Weise Rechnung. Wird dieser Zeitraum von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber nicht eingehalten, so ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Dies schließt nicht aus, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelfall freiwillig auch ohne Einhaltung der Vorlaufzeit Arbeit leisten. Vollzeitbeschäftigte fallen nicht unter die Regelung des Absatzes 2. Damit sollen praktische Schwierigkeiten in den Fällen verhindert werden, in denen eine Rufbereitschaft üblicherweise zur Vollzeitarbeit hinzukommt, um in besonderen Ausnahmesituationen Arbeit zu leisten. Dies gilt z. B. bei Betriebsfeuerwehren und bei Stör- und Notdiensten. Soweit eine solche Rufbereitschaft auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern notwendig ist, kann durch Tarifvertrag von Satz 1 abgewichen werden.

Zu § 8 (Abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit)

Absatz 1: Satz 1 dieses Absatzes enthält die gesetzliche Vorschrift, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich gleichmäßig auf die Zeit von Montag bis Freitag, z. B. auf fünf mal acht Stunden, zu verteilen, weil dies am effektivsten ist und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesundheitlich weniger belastet als die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf vier oder viereinhalb Tage in der Woche. Von einer zwingenden Einführung der Fünftage-Woche wird abgesehen, weil dies in vielen Bereichen, in denen heute noch an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, zu erheblichen Schwierigkeiten führen könnte. Satz 2 schreibt eine vorherige Festlegung der Verteilung vor, damit sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig darauf einstellen können.

Absatz 2: Diese Vorschrift geht auf § 4 Abs. 1 AZO über die andere Verteilung der Arbeitszeit in einer Woche zurück. Der Rahmen für die höchstzulässige Arbeitszeit wird jedoch, bis auf einen Arbeitstag in der Woche, von zehn auf neun Stunden reduziert, um den aus arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkten bedenklichen Tendenzen zur Einführung der Viertage-Woche mit vier mal zehn Stunden rechtzeitig zu begegnen. Es erscheint jedoch unbedenklich, den Rahmen von zehn Stunden für einen Tag in der Woche beizubehalten.

Absatz 3: In dieser Vorschrift wird die Möglichkeit des Absatzes 2, die Arbeitszeit anders zu verteilen, wegen der Begrenzung der Wochenarbeitszeit in § 3 des Entwurfs präzisiert. Danach kann bis zu 44 Stunden gearbeitet werden, wenn in der Folgezeit die längere Arbeitszeit unverzüglich ausgeglichen, also entsprechend weniger gearbeitet wird.

Absatz 4: Diese Vorschrift gibt in Satz 1 den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit für bestimmte Jahreszeiten im Rahmen eines Jahreszeitenausgleichs über 40 Stunden hinaus zu verlängern, um den Betrieben genügend Flexibilität bei unterschiedlichem Arbeitsanfall im Jahresablauf zu geben. Eine bestimmte Höchstgrenze wird den Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich vorgeschrieben, damit sie den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Branchen Rechnung tragen können. Es wird davon ausgegangen, daß die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Höchstgrenze entsprechend den Erfordernissen in der einzelnen Branche in dem jeweiligen Tarifvertrag festsetzen.

Zu § 9 (Vor- oder Nacharbeiten ausgefallener Arbeitszeit)

Satz 1 dieser Vorschrift entspricht § 4 Abs. 2 AZO über das Vor- und Nachholen von Arbeitszeit, die aus bestimmten Anlässen ausfällt. Der Ausgleichszeitraum wird jedoch von fünf Wochen auf drei Monate verlängert. In Satz 2 wird die Möglichkeit zum Vor- oder Nachholen ausgefallener Arbeitszeit auf den Fall ausgedehnt, daß die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auf Verlangen von der Arbeit freigestellt wird

und keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung hat. Die Betriebe können hierdurch den persönlichen Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung tragen.

Zu § 10 (Gleitende Arbeitszeit)

Absatz 1: Die gleitende Arbeitszeit ist eine schon nicht mehr neue Form der Verteilung der Arbeitszeit, bei der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zum Teil selbst bestimmen können. Sie ist in den letzten Jahren in zunehmendem Umfang eingeführt worden, vor allem in der Verwaltung und im Dienstleistungsgewerbe, und wird von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Betriebe, in denen die gleitende Arbeitszeit betriebsorganisatorisch möglich ist, in der Regel positiv beurteilt. Die Arbeitszeitordnung regelt die gleitende Arbeitszeit nicht ausdrücklich, weil sie beim Erlaß der Arbeitszeitordnung unbekannt war. Ihre Zulässigkeit nach der Arbeitszeitordnung ist bestritten. § 10 des Entwurfs schlägt daher vor, die gleitende Arbeitszeit im Grundsatz zu regeln und ihr einen unter Arbeitsschutzgesichtspunkten vertretbaren Rahmen zu geben. Der Ausgleichszeitraum wird auf einen Monat und die Übertragungsmöglichkeit auf den nächsten Ausgleichszeitraum auf zehn Stunden beschränkt.

Absatz 2: Diese Vorschrift gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums zu vereinbaren.

Zu § 11 (Ruhepausen)

Die Regelung der Ruhepausen in der Arbeitszeitordnung ist für Männer und Frauen unterschiedlich. Dies führt in der betrieblichen Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten. Zudem gibt es keinen Nachweis, der es rechtfertigen würde, aus geschlechtsspezifischen Gründen eine unterschiedliche Regelung zu treffen. § 11 des Entwurfs schlägt daher für Männer und Frauen eine einheitliche Pausenregelung vor. Eine Bestimmung über die Bereitstellung von Pausenräumen ist im Hinblick auf die Vorschrift des § 29 der Arbeitsstättenverordnung vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729) und die hierzu ergangene Richtlinie ASR 29/1–4 im Arbeitszeitrecht heute nicht mehr erforderlich. Die Vorschrift des § 18 Abs. 3 Satz 1 und 3 AZO über das Verbot der Beschäftigung während der Pause erübrigt sich, da sich dies heute nach allgemeiner Anschauung schon aus dem Wesen der Pause ergibt.

Absatz 1: Die Vorschriften der Sätze 1 und 3 entsprechen der Pausenregelung für Frauen in § 18 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 AZO. Bei der Regelung der Dauer der Ruhepausen ist die Pausenzeit von 20 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden aus der bisherigen Pausenregelung für Frauen und die Pausenzeit von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden aus der bisherigen Pausenregelung für Männer übernommen. Die bisherige Sonderregelung der Pausen für Schichtbetriebe in

§ 12 Abs. 2 Satz 3 AZO ist in § 13 Abs. 2 des Entwurfs berücksichtigt.

Absatz 2: Die Vorschrift des Satzes 1 über die Lage der Ruhepausen ist neu. Sie soll sicherstellen, daß die Ruhepausen ihrem Zweck entsprechend arbeitsphysiologisch sinnvoll in der täglichen Arbeitszeit verteilt werden, insbesondere auch unter Berücksichtigung der Art der Arbeit und der Belastbarkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Vorschrift des Satzes 2 über die vorherige Festlegung der Ruhepausen ist aus § 18 Abs. 1 Satz 1 AZO übernommen. Die vorherige Festlegung der Ruhepausen hat aus arbeitsmedizinischer Sicht einen zusätzlich günstigen Effekt.

Zu § 12 (Ruhezeit)

Absatz 1: Die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten hat für die Erholung und Entspannung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für die Entfaltung seiner Persönlichkeit eine ganz besondere Bedeutung. Sie wird daher den heutigen Erfordernissen entsprechend von zur Zeit elf auf zwölf Stunden verlängert.

Absatz 2: Mit dieser Vorschrift wird den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben, von der in Absatz 1 bestimmten Ruhezeit abzuweichen, weil Art, Dauer und Häufigkeit dieser Dienste in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich sind und die Tarifvertragsparteien diesen Unterschieden am besten Rechnung tragen können. Liegt ein entsprechender Tarifvertrag nicht vor, kann die Aufsichtsbehörde unter den in Satz 2 genannten Voraussetzungen Abweichungen zulassen.

Zu § 13 (Vollkontinuierliche Schichtarbeit)

Absatz 1: Bei der vollkontinuierlichen Schichtarbeit, d. h. bei der Arbeitsweise, die mit mehreren Schichtbelegschaften jeden Tag der Woche ohne Unterbrechung 24 Stunden durchgeführt wird, haben sich in den letzten Jahren besondere Schichtsysteme entwickelt. Die 168 Betriebsstunden einer Woche ($7 \times 24 = 168$) werden auf vier Schichtbelegschaften in der Weise verteilt, daß auf jede Schichtbelegschaft eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden entfällt ($168 : 4 = 42$). Zur Einführung der 40-Stunden-Woche würde man 4,2 Schichtbelegschaften benötigen ($168 : 40 = 4,2$). Dies wäre zwar mit Hilfe von sog. Springern möglich. Springereinsatz wird aber von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der vollkontinuierlichen Schichtarbeit in der Regel abgelehnt. Er ist auch vom Arbeitsschutz her nicht zu empfehlen, da bei einer Arbeitsweise mit Springern die Unfallgefahr erfahrungsgemäß größer ist als bei einer Arbeitsweise mit glatten Schichtbelegschaften, bei denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die anderen kennen und auf sie eingestellt sind. In § 13 Abs. 1 des Entwurfs wird daher vorgeschlagen, die 42-Stunden-Woche für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der vollkontinuierlichen Schichtarbeit beizubehalten. Die Tarifvertragsparteien können

je nach den Besonderheiten der einzelnen Bereiche eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren oder die 42-Stunden-Woche durch zusätzliche Freischichten im Rahmen einer oder mehrerer Schichtplanperioden ausgleichen.

Absatz 2: Diese Vorschrift geht auf § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO in Verbindung mit Nummer 16 der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung zurück. Anstelle der allgemeinen Pausen von mindestens je 15 Minuten Dauer werden hier im Hinblick auf die Besonderheiten der Schichtarbeit Kurzpausen zugelassen. Die Mindestdauer der einzelnen Kurzpausen wird entsprechend der Auffassung, die von arbeitsmedizinischen Sachverständigen in den letzten Jahren vertreten worden ist, auf fünf Minuten festgesetzt. Die Gesamtdauer der Kurzpausen bleibt unverändert und beträgt pro Schicht mindestens 30 Minuten, die Kurzpausen sind auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Zu § 14 (Freizeitanspruch für Nachtarbeit)

Absatz 1: Nachtarbeit ist für den Menschen unphysiologisch. Er wird daher durch Nachtarbeit in der Regel stärker belastet als durch die Arbeit am Tage. Hinzu kommen die Belastungen und Nachteile infolge der vom normalen Tag-Nacht-Rhythmus abweichenden Lebensweise. Absatz 1 schlägt daher zum Ausgleich dieser Belastungen und Nachteile unter bestimmten Voraussetzungen einen Freizeitausgleich vor.

Absatz 2: Mit dieser Vorschrift wird die Verpflichtung vorgeschrieben, für Nachtarbeit eine betriebsärztliche Betreuung in den Betrieben sicherzustellen. Eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt kann z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit besonderer Anfälligkeit im Bereich des vegetativen Nervensystems und der Stoffwechselfunktionen rechtzeitig raten, in Tagesarbeit überzuwechseln.

Zu § 15 (Gefährliche Arbeiten)

Absatz 1: In dieser Vorschrift wird die Bestimmung des § 9 Abs. 1 AZO über die Arbeitszeit bei gefährlichen Arbeiten den veränderten Bedingungen der Gegenwart angepaßt. Die gefährlichen Arbeiten werden wegen ihrer Vielfalt auch diesmal nicht im einzelnen im Gesetz benannt. Eine nähere Bestimmung kann jedoch, wenn sich dies als notwendig erweisen sollte, durch Rechtsverordnung nach Absatz 2 Nr. 1 getroffen werden. Bei Zweifeln im Einzelfall kann eine Entscheidung der Aufsichtsbehörde nach Absatz 3 eingeholt werden. Ausgeschlossen wird durch die Regelung des Absatzes 1 nur die Verlängerung der Arbeitszeit, nicht dagegen die andere Verteilung der Arbeitszeit. Weitergehende Arbeitszeitbeschränkungen in anderen Vorschriften werden in Absatz 1 Satz 2 aufrechterhalten.

Absatz 2: Die gefährlichen Arbeiten können wegen ihrer Vielfalt und wegen der ständigen technischen Änderungen im Gesetz nur allgemein umschrieben werden. Absatz 2 ermächtigt daher – entsprechend § 9 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 AZO – den Bundesmini-

ster für Arbeit und Sozialordnung, diese Arbeiten bei Bedarf näher zu konkretisieren und gegebenenfalls zusätzliche Arbeitszeitbeschränkungen festzulegen, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist.

Absatz 3: Mit dieser Vorschrift erhält die Aufsichtsbehörde die Befugnis, bei Auslegungszweifeln, ob eine Arbeit unter die Vorschriften des Absatzes 1 oder einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 fällt, eine schnelle Klärung im Einzelfall herbeizuführen.

Zu § 16 (Zulässige Mehrarbeit)

In § 3 des Entwurfs wird vorgeschlagen, die Wochenarbeitszeit aus Gründen des Arbeitsschutzes entsprechend der Dauer der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf höchstens 40 Stunden festzusetzen. Damit wird die der Arbeitszeitordnung zugrundeliegende gesetzliche Regelarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche um acht Stunden pro Woche reduziert. Durch den weitgehenden Wegfall der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung nach §§ 6 und 7 Abs. 1 sowie § 8 Abs. 1 AZO wird gleichzeitig der äußerste Rahmen der Arbeitszeitordnung für Mehrarbeitsstunden von bis zu 60 Stunden in der Woche beseitigt. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß Mehrarbeitsstunden über 40 Wochenstunden hinaus in einem beschränkten Rahmen notwendig sind, z. B. um kurzfristige Schwankungen der Nachfrage auszugleichen.

Es wird vorgeschlagen, Mehrarbeitsstunden bis zu höchstens vier Stunden in der Woche und an bis zu 20 Tagen im Jahr zuzulassen. Bei einem regelmäßigen Mehrbedarf ist es notwendig, daß zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden.

Absatz 1: Diese Vorschrift sieht einen betrieblichen Freiraum für Mehrarbeit, die über die in Abschnitt 2 des Entwurfs festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, von zwei Stunden vor. Es wird vorgeschrieben, daß Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen ist, wenn Tarifverträge keine andere Regelung vorsehen. Der Ausgleich muß einen Zeitzuschlag von 25 Prozent vorsehen.

Absatz 2: Die Vorschrift läßt zwei weitere Stunden Mehrarbeit pro Woche zu. Von dieser Möglichkeit kann jedoch nur Gebrauch gemacht werden, wenn ein entsprechender Tarifvertrag vorliegt. Wird in dem Tarifvertrag beispielsweise nur eine Stunde Mehrarbeit vereinbart, dann gilt diese Stunde Mehrarbeit als gesetzliche Höchstgrenze. Die Vereinbarung der zusätzlichen Mehrarbeit wird den Tarifvertragsparteien überlassen, weil sie den unterschiedlichen Bedürfnissen in den einzelnen Wirtschaftszweigen am besten Rechnung tragen können. Soweit ein entsprechender Tarifvertrag nicht besteht, kann die Mehrarbeit durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zugelassen werden. Um auch Betrieben, für die kein Tarifvertrag gilt und in denen keine Arbeitnehmervertretung besteht, die Möglichkeit zu weiterer Mehrarbeit zu geben, ist für diese Fälle in Satz 2 ersatzweise eine befristete Zulassung durch die Aufsichtsbehörde vorgesehen. Die hierbei nach Satz 3 erforderliche Anhörung des

zuständigen Arbeitsamtes ist aus arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Gründen notwendig.

Zu § 17 (Zusammenlegung zulässiger Mehrarbeit)

Absatz 1: Die Vorschrift ermöglicht eine Zusammenlegung der innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen zulässigen Mehrarbeit. Es bleibt der Entscheidung des Betriebs überlassen, die 16 Stunden Mehrarbeit, die nach § 16 des Entwurfs innerhalb eines 4-Wochen-Zeitraums zulässig sind, beliebig zu verteilen. Daraus ergibt sich, daß diese Mehrarbeit auch zusammenhängend, etwa in Sonderschichten, geleistet werden kann. Dies kann aus technischen und wirtschaftlichen Gründen erforderlich sein.

Absatz 2: In manchen Fällen wird der 4-Wochen-Zeitraum für eine Zusammenlegung der Mehrarbeit nicht ausreichen. In Satz 1 und 2 wird daher die Aufsichtsbehörde ermächtigt, diesen Zeitraum beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses bis zu sechs Monaten zu verlängern. Die in Satz 3 enthaltene Verpflichtung, bei der Genehmigung auch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das öffentliche Interesse zu berücksichtigen, ist aus Gründen des Arbeitsschutzes und des Allgemeinwohls erforderlich. Durch die in Satz 4 vorgesehene Stellungnahme des Betriebs- oder des Personalrats wird der Aufsichtsbehörde eine abgewogene Entscheidung erleichtert. Die nach Satz 5 erforderliche Anhörung des zuständigen Arbeitsamtes ist aus arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Gründen notwendig.

Absatz 3: Zu viele Sonderschichten in der Produktion können die beschäftigungspolitisch wünschenswerte Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindern. Daher sieht der Entwurf eine Beschränkung auf acht Sonderschichten für die Produktion im Jahr vor.

Zu § 18 (Sonn- und Feiertagsruhe)

Absatz 1: Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen wird grundsätzlich untersagt. Dieser Grundsatz ist aus § 105b der Gewerbeordnung (GewO) übernommen worden und wird entsprechend der Gewährleistung der Sonn- und Feiertagsruhe in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 der Weimarer Verfassung festgeschrieben. Nach dieser Verfassungsbestimmung bleiben „der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt“.

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

Vorwiegend handelt es sich um die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Dienstleistungsbereichen, die an Sonn- und Feiertagen nach §§ 105e und 105i GewO sowie nach der Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von den Bestimmungen

über die Sonntagsruhe gemäß § 105 e Abs. 1 GewO vom 3. April 1901 und den dazu ergangenen Richtlinien für Ausnahmen von der Sonntagsruhe in den Bedürfnisgewerben vom 6. Dezember 1934 zulässig ist, insbesondere die Beschäftigung in den in Absatz 2 Nr. 4, 5, 9, 11 und 12 genannten Bereichen. Darüber hinaus handelt es sich um die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in nichtgewerblichen Dienstleistungsbereichen, die nicht unter das Sonn- und Feiertagsverbot des § 105 b GewO fällt, insbesondere die Beschäftigung in den in Absatz 2 Nr. 1, 2, 3, 6, 7, 8 und 13 genannten Bereichen. Die in Absatz 2 Nr. 14 genannte Landwirtschaft und Tierhaltung fällt ebenfalls nicht unter das Verbot des § 105 b GewO. Absatz 2 Nr. 15 und 16 ist weitgehend aus § 105 c Abs. 1 Nr. 2 bis 4 GewO übernommen worden, auf eine Ausnahme zur Durchführung der Inventur wird verzichtet.

Nummer 17 enthält die notwendigen Ausnahmen zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen. Aus wirtschaftlichen Gründen ist die Sonn- und Feiertagsarbeit nicht zulässig.

Absatz 3: In Satz 1 wird sichergestellt, daß die an Sonntagen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwei Sonntage im Monat von der Beschäftigung im Betrieb freigestellt werden. In Satz 2 wird aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, die Vorschriften der §§ 1 bis 19 auch auf die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen anzuwenden, wobei durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden dürfen.

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

Absatz 5: Mit der Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung in Absatz 1 Nr. 1 soll die Bundesregierung in die Lage versetzt werden, Mißbräuchen bei der Anwendung der Ausnahme des § 18 Abs. 2 begegnen zu können.

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

Feiertagen durch Rechtsverordnung auch aus Gründen des Gemeinwohls zugelassen werden können.

Absatz 6: Nach Absatz 6 soll die Aufsichtsbehörde die Befugnis erhalten, bei Auslegungszweifeln, ob eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nach § 7 Abs. 2 Satz 1 zulässig ist, im Einzelfall durch Verwaltungsakt eine schnelle Klärung herbeizuführen. Der Verwaltungsakt kann mit den üblichen Rechtsmitteln angefochten werden.

Zu § 19 (Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen)

Die Regelung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen ist aus §§ 19 und 20 Abs. 1 und 2 AZO übernommen. Dieses Schutzrecht für Arbeiterinnen besteht seit 1891, es entspricht dem Internationalen Übereinkommen über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen vom 26. September 1906, dem auch die Bundesrepublik Deutschland beigetreten ist und korrespondiert mit ähnlichen gesetzlichen Regelungen in Belgien, Frankreich, Großbritannien, Italien, Irland, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz.

Es soll nicht verkannt werden, daß die schädlichen Auswirkungen von Nachtarbeit nicht nur auf Arbeiterinnen wirken, sondern auf Männer und Frauen, Arbeiter und Angestellte und Beamte gleichermaßen. Weil aber für Arbeiter, für männliche und weibliche Angestellte und Beamte ein Nachtarbeitsverbot nicht besteht, hat die Nachtarbeit in diesem Bereich eine Entwicklung genommen, der mit einem generellen gesetzlichen Verbot von Nachtarbeit nicht begegnet werden kann, vielmehr bedarf es des allmählichen Zurückdrängens von Nachtarbeit und des vermehrten Freizeitausgleichs für die aus der Nachtarbeit resultierenden Belastungen. Würde allerdings das in der AZO festgelegte Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen aufgehoben, käme es zu einer weiteren Ausbreitung der unphysiologischen Nachtarbeit, dies könnte der Gesetzgeber nicht verantworten.

Die bisherigen Ausnahmen des § 19 Abs. 3 AZO werden in Absatz 2 Satz 1 dem gegenüber der Arbeitszeitordnung erweiterten Geltungsbereich angepaßt. In Absatz 2 Satz 2 wird der zur Zeit bestehende Widerspruch zwischen § 14 Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG, der die Ausbildung auch der weiblichen Jugendlichen in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr erlaubt, und dem § 13 Abs. 1 Bäckereiarbeitszeitgesetz (BAZG) i. V. m. § 19 Abs. 1 AZO, der die Beschäftigung erwachsener Frauen in Bäckereien und Konditoreien bis 6 Uhr verbietet, beseitigt und die Frauen werden den Männern in Anlehnung an § 14 Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG gleichgestellt.

Zu § 20 (Beschäftigungsverbote und -beschränkungen)

Besondere Beschäftigungsverbote für Arbeitnehmerinnen sind nach den heutigen medizinischen und

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

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

Nach heutigen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen wären viele Frauen durch eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe körperlich überfordert. Die dort zu verrichtenden Arbeiten können darüber hinaus zu gesundheitlich nachteiligen Lageveränderungen der weiblichen Beckenorgane führen. Unter diesen Umständen erscheint es nicht vertretbar, das bisherige Verbot der Beschäftigung von Frauen auf Bauten ersatzlos aufzuheben. Statt dessen wird vorgeschlagen, die Beschäftigung von Frauen im Bauhauptgewerbe zuzulassen, wenn durch eine arbeitsmedizinische Untersuchung festgestellt worden ist, daß gesundheitliche Bedenken nicht bestehen. In Absatz 2 Satz 2 wird sichergestellt, daß das Arbeitsamt einer arbeitslosen Frau eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe nur mit ihrer Zustimmung zuweisen kann. Die in Absatz 3 vorgesehenen Ausnahmen entsprechen Artikel 3 des IAO-Übereinkommens Nr. 45 über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art, wonach die innerstaatliche Gesetzgebung für die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Fallgruppen Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot in Artikel 2 des IAO-Übereinkommens vorsehen kann.

Zu § 21 (Außergewöhnliche Fälle)

Absatz 1: Die Vorschrift gestattet, wie bisher § 14 Abs. 1 AZO, der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, von den Vorschriften des Gesetzes abzuweichen, z. B. von den Vorschriften über die Arbeitszeit oder über die Ruhepausen, soweit unaufschiebbare Arbeiten erledigt werden müssen. Die Ausnahme wird entsprechend der Entwicklung im Arbeitsschutzrecht auf Notfälle beschränkt.

Absatz 2: Die Regelung in Satz 1 entspricht inhaltlich der Vorschrift des § 14 Abs. 2 AZO. Die in Satz 2 vorgesehene Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zum Ausgleich für geleistete Mehrarbeit freizustellen, ersetzt die bisherige Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AZO.

Zu § 22 (Aushänge)

Die Vorschrift entspricht § 24 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AZO. Von einer Übernahme der Verpflichtung in § 24 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 AZO, in bestimmten Fällen einen besonderen Arbeitszeitchweis zu führen, wurde abgesehen, um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten. Die zur Überwachung der Einhaltung dieses Gesetzes erforderlichen Angaben und Unterlagen kann die Aufsichtsbehörde nach § 23 Abs. 2 des Entwurfs erhalten.

Zu § 23 (Aufsichtsbehörde; Auskunft- und Besichtigungsrechte)

Absatz 1: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 27 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 AZO. Die Fassung ist der Rechtsentwicklung im Arbeitsschutzrecht angepaßt.

Absatz 2: Die Verpflichtungen der Arbeitgeberinnen und der Arbeitgeber zur Auskunftserteilung und zur Vorlage bzw. Einsendung der Unterlagen dienen der Erleichterung der Aufsicht über die Durchführung des Gesetzes. Sie sind auch in anderen Arbeitsschutzgesetzen vorgesehen (vgl. § 50 JArbSchG, § 19 MuSchG).

Absatz 3: Die Regelung entspricht inhaltlich § 27 Abs. 3 AZO; ihre Fassung ist der modernen Rechtsentwicklung angepaßt. Die bisherige Verweisung auf § 139b der Gewerbeordnung ist mit Rücksicht auf die Bußgeldbewehrung in § 24 Abs. 1 Nr. 18 des Entwurfs ersetzt worden. Da außerdem § 23 Abs. 2 des Entwurfs der Aufsichtsbehörde umfassende Auskunftsrechte einräumt und da die Beamtinnen und Beamten der Aufsichtsbehörde schon nach den Landesbeamtengesetzen zur Geheimhaltung der ihnen in ihrer amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten verpflichtet sind, verbleibt von den in § 139b der Gewerbeordnung aufgeführten Rechten und Pflichten außer der Berichtspflicht ohnehin nur noch das Besichtigungsrecht.

Die Besichtigung der Betriebe durch die Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten ist für die Zeit außerhalb der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit und für Arbeitsstätten in Wohnungen entsprechend den vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 13. Oktober 1971 – 1 BvR 280/66 – im Zusammenhang mit Artikel 13 des Grundgesetzes aufgestellten Grundsätzen nur zur Verhütung von dringenden Gefahren, im übrigen aber unbeschränkt zulässig.

Absatz 4: Diese Vorschrift enthält die übliche Regelung über das Auskunftsverweigerungsrecht (vgl. z. B. die entsprechenden Bestimmungen in § 714 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung, § 13 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes, § 52 Abs. 5 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes).

Zu § 24 (Straf- und Bußgeldvorschriften)

Absatz 1: Die Ordnungswidrigkeitstatbestände sind den materiellen Vorschriften des Entwurfs angepaßt und im Hinblick auf rechtsstaatliche Erfordernisse

(Bestimmtheitsgebot) konkretisiert worden. Es wird klargestellt, daß nur die Verstöße der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber — nicht die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer — gegen die gesetzlichen Bestimmungen geahndet werden sollen.

Absatz 2: Die Regelung unterscheidet — entsprechend der bisherigen Bestimmung in § 24 Abs. 3 AZO — zwischen schwerwiegenderen und leichteren Ordnungswidrigkeiten.

Absätze 3 und 4: Die qualifizierten Verstöße gegen die den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistenden gesetzlichen Bestimmungen werden als Straftaten geahndet.

Zu § 25 (Änderung des Bäckerarbeitszeitgesetzes)

§ 13 Abs. 1 des Bäckerarbeitszeitgesetzes dehnt den Geltungsbereich der Vorschrift der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz der Frauen auf Bäckereien aus. Dieser Gesetzentwurf sieht neben § 20 über das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen keine besonderen Arbeitszeitregelungen für weibliche Arbeitnehmer vor. Die Ausdehnung dieses Nachtarbeitsverbots auf Bäckereien würde dazu führen, daß die Frauen, die in den letzten Jahren den Beruf eines Bäckers erlernt haben, diesen Beruf wegen der besonderen Lage der Arbeitszeit in Bäckereien am frühen Morgen praktisch nicht mehr ausüben könnten. Es wird daher entsprechend § 1 Abs. 2 Nr. 4 vorgeschlagen, daß das Arbeitszeitgesetz für Bäckereien nicht gilt. Die Formulierung der Nummer 2 lehnt sich an § 13 Abs. 2 des Bäckerarbeitszeitgesetzes an.

Zu § 26 (Übergangsregelung)

Bei der Herabsetzung der gesetzlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden kann nicht außer acht gelassen werden, daß zur Zeit noch für

4 v. H. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, z. B. im Gaststättengewerbe, im Nahrungsmittelhandwerk und in Landwirtschaft und Gartenbau, eine regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit bis zu 42,5 Stunden besteht. Um den Besonderheiten dieser Wirtschaftsbereiche Rechnung zu tragen und den Tarifvertragsparteien Anpassungsmöglichkeiten an das neue Recht zu eröffnen, ist es erforderlich, für einen Übergangszeitraum längere tarifliche Arbeitszeiten zuzulassen.

Absatz 1: Diese Vorschrift läßt für die Dauer von fünf Jahren Abweichungen von § 3 durch Tarifvertrag zu.

Absatz 2: Diese Bestimmung stellt klar, daß die nach dem Absatz 1 in der Übergangszeit gestattete längere regelmäßige Wochenarbeitszeit als zulässige Arbeitszeit im Sinne des § 3 des Entwurfs gilt; dies hat zur Folge, daß darüber hinaus die sonstigen nach dem Gesetz zugelassenen Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung (z. B. nach §§ 4, 5 oder 6 des Entwurfs) bestehen bleiben.

Zu § 27 (Berlin-Klausel)

Diese Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 28 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten und die Außerkraftsetzung der Vorschriften, die durch die Neuordnung entfallen sollen. Dazu zählt auch das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz, das tatsächlich nicht Einstellungen, sondern Entlassungen fördert.

