

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

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

A. Zielsetzung

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

B. Lösung

Der öffentlich-rechtliche Arbeitszeitschutz wird auf alle Arbeitnehmer und alle Beschäftigungsbereiche ausgedehnt. Der Gesundheitsschutz soll einheitlich für Frauen und Männer durch eine Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch die Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeit und von Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie durch Schutzvorschriften für Nacht- und Schichtarbeitnehmer sichergestellt werden. Im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitszeitschutzes werden den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern bei der Arbeitszeitgestaltung mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher übertragen.

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

Der Frauenerwerbsschutz wird dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern gemäß neu geregelt. Die für Frauen und Männer unterschiedlichen Arbeitszeit- und Pausenvorschriften der Arbeitszeitordnung und die darin enthaltenen Beschäftigungsverbote für Frauen werden mit Ausnahme des Beschäftigungsverbot für Frauen im Bergbau unter Tage aufgehoben. Damit wird auch der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen Rechnung getragen.

Durch den Gesetzentwurf werden insgesamt 28 Gesetze und Verordnungen außer Kraft gesetzt.

C. Alternativen

Am 28. Juni 1993 hat die Fraktion der SPD den Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (BT-Drucksache 12/5282) im Deutschen Bundestag eingebracht. Der Gesetzentwurf schreibt eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 40 Stunden an fünf Wochentagen vor. Darüber hinausgehende Mehrarbeit ist zwingend durch Freizeit auszugleichen. Die tägliche Arbeitszeit, die mehr als drei Stunden Nachtarbeitszeit (22 bis 6 Uhr) enthält, darf sechs Stunden nicht überschreiten. Der Gesetzentwurf sieht ferner ein grundsätzliches Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen vor. Das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien und die hierzu erlassene Durchführungsverordnung sollen aufgehoben werden.

D. Kosten

Bund, Länder und Gemeinden werden durch die Ausführung des Gesetzes mit nennenswerten zusätzlichen Kosten nicht belastet. Die privaten Unternehmen werden im Verhältnis zu den Gesamtkosten nur in geringem Umfang belastet. Auch Bund, Länder und Gemeinden tragen — gemessen an der Höhe der öffentlichen Haushalte — nur geringe Belastungen, so daß meßbare Auswirkungen auf Einzelpreise, das Preisniveau und insbesondere das Verbraucherpreisniveau nicht zu erwarten sind. Zwar kann der Gesetzentwurf gewisse zusätzliche Kostenbelastungen für die privaten und öffentlichen Arbeitgeber durch die ärztlichen Untersuchungen bei Nachtarbeit auslösen, dem stehen jedoch Kostenentlastungen z. B. durch Erhöhung der betrieblichen Flexibilität gegenüber. Im einzelnen lassen sich die Auswirkungen nicht quantifizieren.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
021 (311) — 805 01 — Ar 108/93

Bonn, den 13. Oktober 1993

An die Präsidentin
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz — ArbZRG) mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 660. Sitzung am 24. September 1993 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf, wie aus Anlage 2 ersichtlich, Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Dr. Helmut Kohl

Anlage 1

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

Inhaltsübersicht

| | Seite | | Seite |
|--|-------|---|-------|
| Artikel 1 | | Siebter Abschnitt | |
| Arbeitszeitgesetz (ArbZG) | 5 | Straf- und Bußgeldvorschriften | 11 |
| <i>Erster Abschnitt</i> | | § 22 Bußgeldvorschriften | 11 |
| Allgemeine Vorschriften | 5 | § 23 Strafvorschriften | 11 |
| § 1 Zweck des Gesetzes | 5 | <i>Achter Abschnitt</i> | |
| § 2 Begriffsbestimmungen | 5 | Schlußvorschriften | 12 |
| <i>Zweiter Abschnitt</i> | | § 24 Umsetzung von zwischenstaatlichen Ver- | |
| Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zei- | | einbarungen und Rechtsakten der EG .. | 12 |
| ten | 5 | § 25 Übergangsvorschriften für Tarifverträge | 12 |
| § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer | 5 | § 26 Übergangsvorschrift für bestimmte Perso- | |
| § 4 Ruhepausen | 5 | nengruppen | 12 |
| § 5 Ruhezeit | 6 | Artikel 2 | |
| § 6 Nacht- und Schichtarbeit | 6 | Änderung des Einführungsgesetzes zum Straf- | |
| § 7 Abweichende Regelungen | 6 | gesetzbuch | 12 |
| § 8 Gefährliche Arbeiten | 7 | Artikel 3 | |
| <i>Dritter Abschnitt</i> | | Änderung des Soldatengesetzes | 12 |
| Sonn- und Feiertagsruhe | 7 | Artikel 4 | |
| § 9 Sonn- und Feiertagsruhe | 7 | Änderung der Gewerbeordnung | 12 |
| § 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung | 7 | Artikel 5 | |
| § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbe- | | Änderung des Gaststättengesetzes | 13 |
| schäftigung | 8 | Artikel 6 | |
| § 12 Abweichende Regelungen | 8 | Änderung des Bundesberggesetzes | 13 |
| § 13 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung | 9 | Artikel 7 | |
| <i>Vierter Abschnitt</i> | | Änderung des Ladenschlußgesetzes | 13 |
| Ausnahmen in besonderen Fällen | 9 | Artikel 8 | |
| § 14 Außergewöhnliche Fälle | 9 | Änderung des Bäckerarbeitszeitgesetzes | 13 |
| § 15 Bewilligung, Ermächtigung | 10 | Artikel 9 | |
| <i>Fünfter Abschnitt</i> | | Änderung des Mutterschutzgesetzes | 13 |
| Durchführung des Gesetzes | 10 | Artikel 10 | |
| § 16 Aushang und Arbeitszeitznachweise | 10 | Änderung des Seemannsgesetzes | 13 |
| § 17 Aufsichtsbehörde | 10 | | |
| <i>Sechster Abschnitt</i> | | | |
| Sonderregelungen | 10 | | |
| § 18 Nichtanwendung des Gesetzes | 10 | | |
| § 19 Beschäftigung im öffentlichen Dienst .. | 11 | | |
| § 20 Beschäftigung in der Luftfahrt | 11 | | |
| § 21 Beschäftigung in der Binnenschifffahrt .. | 11 | | |

| | Seite |
|--|-------|
| Artikel 11 | |
| Änderung des Fahrpersonalgesetzes | 14 |
| Artikel 12 | |
| Änderung der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie | 16 |
| Artikel 13 | |
| Änderung der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie | 16 |
| Artikel 14 | |
| Änderung der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien | 16 |
| Artikel 15 | |
| Änderung der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung | 17 |
| Artikel 16 | |
| Änderung der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät | 17 |
| Artikel 17 | |
| Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang | 17 |
| Artikel 18 | |
| Aufhebung von Hausarbeitstagsregelungen | 17 |
| Artikel 19 | |
| Inkrafttreten und Ablösung | 17 |

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie

2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe der Arbeitnehmer zu schützen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr.

(4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfaßt.

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung regelmäßig wiederkehrend in Wechselschichtarbeit Nachtarbeit zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

ZWEITER ABSCHNITT

Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 3

Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4

Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

§ 5

Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

(4) Soweit Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften für Kraftfahrer und Beifahrer geringere Mindestruhezeiten zulassen, gelten abweichend von Absatz 1 diese Vorschriften.

§ 6

Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

(3) Nachtarbeiter sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

(4) Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeiter auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach ärztlicher Feststellung im Sinne des Absatzes 3 die weitere Verrichtung von Nachtarbeit zu einer Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers führen wird oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeiters auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

(5) Soweit keine tarifvertragliche Regelung besteht, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeiter für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

§ 7

Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

- a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,
- b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
- c) ohne Ausgleich die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden werktäglich an höchstens 60 Tagen im Jahr zu verlängern,

2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,

3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,

4. abweichend von § 6 Abs. 2

- a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus auch ohne Ausgleich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,

5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieser Dienste zu anderen Zeiten auszugleichen,
2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestelungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
3. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,
4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrages unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

(3) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach den Absätzen 1 oder 2 können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden. Eine nach Absatz 2 Nr. 4 getroffene abweichende tarifvertragliche Regelung hat zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

(4) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in den Absätzen 1 oder 2 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(5) In einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen der Absätze 1 oder 2 durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn

dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(6) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen der Absätze 1 oder 2 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

§ 8

Gefährliche Arbeiten

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind, die Arbeitszeit über § 3 hinaus beschränken, die Ruhepausen und Ruhezeiten über die §§ 4 und 5 hinaus ausdehnen, die Regelungen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeiter in § 6 erweitern und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 beschränken, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen.

DRITTER ABSCHNITT

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 9

Sonn- und Feiertagsruhe

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

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,

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. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden journalistischen Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktätigen Betriebs sowie bei der Kontrolle der Funktionsfähigkeit von Datennetzen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

§ 11

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Ein Sonntag im Monat muß beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in §§ 3, 6 Abs. 2 und § 7 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

§ 12

Abweichende Regelungen

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 11 Abs. 1 Arbeitnehmer an mehreren Sonn- und Feiertagen hintereinander zu beschäftigen, jedoch müssen mindestens zwölf Sonntage, in den Einrichtungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4 und 10 mindestens zehn Sonntage, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen mindestens acht Sonntage, in Filmtheatern und in der Tierhaltung mindestens sechs Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben,
2. abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
3. abweichend von § 11 Abs. 1 bis 3 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben,

4. abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

§ 7 Abs. 3 bis 6 findet Anwendung.

§ 13

Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

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

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 Abs. 1 und 2 sowie die dort zugelassenen Arbeiten näher bestimmen,

2. über die Ausnahmen nach § 10 Abs. 1 und 2 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von § 9

a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,

b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub

aa) ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,

bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge hätte,

cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,

c) aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung,

zulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

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

(3) Die Aufsichtsbehörde kann

1. feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 Abs. 1 und 2 zulässig ist,

2. abweichend von § 9 bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen

a) im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,

b) an einzelnen Sonn- und Feiertagen im Jahr bei einem nicht vorhersehbaren Bedürfnis zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens,

c) an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur,

und Anordnungen über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit treffen.

(4) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 9 bewilligen, daß Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit Arbeiten beschäftigt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern.

(5) Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn nachweisbar die Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Ausland wegen längerer Betriebszeiten oder anderer Arbeitsbedingungen im Ausland unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

VIERTER ABSCHNITT

Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 14

Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7 und 11 Abs. 1 bis 3 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern an einzelnen Tagen mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde,

2. bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten, bei Forschungsarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder Tieren an einzelnen Tagen,

wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

§ 15

Bewilligung, Ermächtigung

(1) Die Aufsichtsbehörde kann

1. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit bewilligen
 - a) für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - b) für Montagestellen,
2. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktätlich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,
3. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen im öffentlichen Dienst entsprechend bewilligen,
4. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Ruhezeit zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen bewilligen.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

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

FÜNFTER ABSCHNITT

Durchführung des Gesetzes

§ 16

Aushang und Arbeitszeitznachweise

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 und des § 12 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens ein Jahr aufzubewahren.

§ 17

Aufsichtsbehörde

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

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

(3) Für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden die Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörde vom zuständigen Bundesministerium oder den von ihm bestimmten Stellen wahrgenommen; das gleiche gilt für die Befugnisse nach § 15 Abs. 1 und 2.

(4) Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Arbeitszeitznachweise und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 und des § 12 vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

(5) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie ohne Einverständnis des Inhabers nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

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

SECHSTER ABSCHNITT

Sonderregelungen

§ 18

Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,

2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,

3. im Haushalt beschäftigte Arbeitnehmer,

4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

(2) Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

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

(4) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Bäckereien und Konditoreien gilt anstelle dieses Gesetzes das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien.

§ 19

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst können, soweit keine tarifvertragliche Regelung besteht, durch die zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen werden; insoweit finden die §§ 3 bis 13 keine Anwendung.

§ 20

Beschäftigung in der Luftfahrt

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen gelten anstelle der Vorschriften dieses Gesetzes über Arbeits- und Ruhezeiten die Vorschriften über Flug-, Flugdienst- und Ruhezeiten der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät in der jeweils geltenden Fassung.

§ 21

Beschäftigung in der Binnenschifffahrt

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für die Beschäftigung von Fahrpersonal in der Binnenschifffahrt, soweit die Vorschriften über Ruhezeiten der Rheinschiffs-Untersuchungsordnung und der Binnenschiffs-Untersuchungsordnung in der jeweils geltenden Fassung dem nicht entgegenstehen. Sie können durch Tarifvertrag der Eigenart der Binnenschifffahrt angepaßt werden.

SIEBTER ABSCHNITT

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 22

Bußgeldvorschriften

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

1. entgegen § 3 oder § 6 Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit § 11 Abs. 2, einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. entgegen § 4 keine Ruhepausen oder Ruhepausen nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer gewährt,
3. entgegen § 5 Abs. 1 die Mindestruhezeit nicht gewährt oder entgegen § 5 Abs. 2 die Ruhezeit um mehr als eine Stunde verkürzt oder die Verkürzung der Ruhezeit durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit nicht ausgleicht,
4. einer Rechtsverordnung nach §§ 8, 13 Abs. 1 oder 2 oder § 24 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
5. entgegen § 9 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 9 Abs. 2 Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um mehr als sechs Stunden vor- oder zurückverlegt oder den Betrieb nicht für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden ruhen läßt,
6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ruhetag nicht gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung über die Beschäftigungszeit nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt,
8. entgegen § 16 Abs. 2 Satz 1 eine Aufzeichnung nicht erstellt oder entgegen Satz 2 nicht aufbewahrt oder
9. entgegen § 17 Abs. 4 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, entgegen § 17 Abs. 4 Satz 2 Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder zur Einsicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu 20 000 Deutsche Mark geahndet werden.

§ 23

Strafvorschriften

(1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen

1. vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder

2. beharrlich wiederholt

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagesstrafen bestraft.

ACHTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

§ 24

Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG

Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates zur Erfüllung von Verpflichtungen aus zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder zur Umsetzung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Sachbereiche dieses Gesetzes betreffen, Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz erlassen.

§ 25

Übergangsvorschriften für Tarifverträge

Enthält ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 oder § 12 Satz 1, die den in den genannten Vorschriften festgelegten Höchststrahlen überschreiten, so bleiben diese tarifvertraglichen Regelungen unberührt. Tarifverträgen nach Satz 1 stehen durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen gleich. Satz 1 gilt entsprechend für tarifvertragliche Regelungen, in denen abweichend von § 11 Abs. 3 für die Beschäftigung an Feiertagen anstelle der Freistellung ein Zuschlag gewährt wird.

§ 26

Übergangsvorschrift für bestimmte Personengruppen

§ 5 ist für Ärzte und das Pflegepersonal in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen erst ab 1. Januar 1996 anzuwenden.

Artikel 2

Änderung des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch

Das Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469), das zuletzt durch Anlage I Kapitel III Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 2 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September

1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 957) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 321 Abs. 1 werden die Wörter „§ 25 Abs. 2 Nr. 1 der Arbeitszeitordnung in der Fassung des Artikels 240,“ gestrichen.
2. In Artikel 325 Satz 2 werden die Wörter „der Arbeitszeitordnung (Artikel 240)“ gestrichen.

Artikel 3

Änderung des Soldatengesetzes

§ 69 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1975 (BGBl. I S. 2273), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 12. September 1990 (BGBl. I S. 2002) geändert worden ist, wird gestrichen.

Artikel 4

Änderung der Gewerbeordnung

Die Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1987 (BGBl. I S. 425), die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet B Abschnitt III Nr. 1 und 9 sowie Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 1 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1026, 1028 und 1030) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 105a bis 105j werden gestrichen.
2. In § 139b wird
 - a) in Absatz 1 die Verweisung auf „105a, 105b Abs. 1, der §§ 105c bis 105h,“ gestrichen,
 - b) in Absatz 4 die Verweisung auf „105a bis 105h,“ gestrichen.
3. § 147 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird gestrichen.
 - b) Absatz 3 wird Absatz 2; im neuen Absatz 2 wird Nummer 1 gestrichen; die Nummern 2 und 3 werden Nummern 1 und 2.
 - c) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und wie folgt gefaßt:

„(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu 10 000 Deutsche Mark, in Fällen des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu 2 000 Deutsche Mark geahndet werden.“
4. In § 148 Nr. 2 werden die Wörter „, § 147 Abs. 1 oder 2“ durch die Wörter „oder § 147 Abs. 1“ ersetzt.

Artikel 5**Änderung des Gaststättengesetzes**

§ 21 Abs. 3 des Gaststättengesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7130-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Dezember 1986 (BGBl. I S. 2441), wird wie folgt gefaßt:

„(3) Die Vorschriften des § 26 des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleiben unberührt.“

Artikel 6**Änderung des Bundesberggesetzes**

Das Bundesberggesetz vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1310), das zuletzt durch Gesetz vom 26. August 1992 (BGBl. I S. 1564) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 64 wird folgender Paragraph eingefügt:

„§ 64 a

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

(1) Frauen dürfen im Bergbau unter Tage nicht beschäftigt werden.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Frau

1. in leitender Stelle tätig ist, wenn sie dabei keine schwere körperliche Arbeit verrichtet,

2. im Gesundheits- oder Sozialdienst tätig ist,

3. während eines Studiums oder einer anderen Ausbildung eine darin enthaltene berufspraktische Ausbildung abzuleisten hat,

4. gelegentlich in den in Absatz 1 genannten Bereichen in Ausübung eines Berufes tätig ist, der keine schwere körperliche Arbeit erfordert.“

2. In § 145 Abs. 1 wird nach Nummer 13 folgende Nummer eingefügt:

„13 a. entgegen § 64 a eine Frau im Bergbau unter Tage beschäftigt,“.

3. In § 145 Abs. 4 wird nach der Angabe „8 bis 11,“ die Angabe „13 a,“ eingefügt und nach der Angabe „12“ das Wort „bis“ durch die Angabe „13,“ ersetzt.

4. In § 146 Abs. 1 wird nach der Angabe „§ 145 Abs. 1 Nr. 6, 8, 9,“ die Angabe „13 a,“ eingefügt.

5. In § 57 a Abs. 2 Satz 4 und Abs. 6 Satz 3, § 57 c Satz 1, § 68 Abs. 2 und 3, § 122 Abs. 1 und 4, §§ 123, 125 Abs. 4, § 129 Abs. 2, § 131 Abs. 2, § 134 Abs. 3, § 135 Satz 2, §§ 138, 139, 140 Abs. 1 Satz 1, § 141 Satz 1 und 2, § 143 Abs. 1 Satz 1, § 145 Abs. 5, § 174 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 Satz 2 und § 176 Abs. 3 Satz 3 werden jeweils die Wörter „Der Bundesminister“, „der Bundesminister“, „Bundesminister“, „Bundesministers“ und „Bundesministern“ durch die

Wörter „Das Bundesministerium“, „das Bundesministerium“, „Bundesministerium“, „Bundesministeriums“ und „Bundesministerien“ ersetzt.

Artikel 7**Änderung des Ladenschlußgesetzes**

Das Gesetz über den Ladenschluß in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-20, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1382) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 werden die Wörter „der Bundesminister für Arbeit“ durch die Wörter „das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ und das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

2. In § 7 Abs. 3 werden die Wörter „Der Bundesminister für Arbeit“ durch die Wörter „Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ und das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

3. In § 8 Abs. 2 und § 9 Abs. 2 werden jeweils die Wörter „Der Bundesminister“ durch die Wörter „Das Bundesministerium“ und die Wörter „Bundesministern für Wirtschaft und für Arbeit“ durch die Wörter „Bundesministerien für Wirtschaft und für Arbeit und Sozialordnung“ ersetzt.

4. In § 12 Abs. 1 werden die Wörter „Der Bundesminister für Arbeit“ durch die Wörter „Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ und das Wort „Bundesministern“ durch das Wort „Bundesministerien“ ersetzt.

5. § 17 Abs. 6 wird gestrichen.

6. In § 17 Abs. 7 und § 20 Abs. 4 werden die Wörter „Der Bundesminister für Arbeit“ durch die Wörter „Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ ersetzt.

7. In § 23 Abs. 2 werden die Wörter „Der Bundesminister für Arbeit“ durch die Wörter „Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ und das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

Artikel 8**Änderung des Bäckerarbeitszeitgesetzes**

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

1. In § 4 werden
 - a) in Absatz 1 die Wörter „eine Tarifordnung“ durch die Wörter „Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags durch Betriebsvereinbarung“ ersetzt,
 - b) in Absatz 2 Satz 1 die Wörter „eine Tarifordnung“ durch „Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung“ ersetzt,
 - c) in Absatz 2 Satz 2 das Wort „Reichsarbeitsminister“ durch „Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ ersetzt.
2. In den §§ 8 und 9 wird jeweils das Wort „Nachtbackverbot“ durch die Wörter „Nachtback- und Ausfahrverbot“ ersetzt.
3. § 11 wird gestrichen.
4. § 13 wird wie folgt gefaßt:

„§ 13

Verhältnis zum Arbeitszeitgesetz,
zum Jugendarbeitsschutzgesetz und
zum Fahrpersonalgesetz

(1) Das Arbeitszeitgesetz ist auf Arbeiter in den in § 1 genannten Betrieben nicht anzuwenden.

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

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

Artikel 9

Änderung des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1992 (BGBl. I S. 1191) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 4, § 4 Abs. 4, 5 Satz 1, § 9 Abs. 3 Satz 2 und § 11 Abs. 4 wird jeweils das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.
2. In § 7 Abs. 2 werden die Wörter „der Arbeitszeitordnung“ durch die Wörter „dem Arbeitszeitgesetz“ ersetzt.

Artikel 10

Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 67 der Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 9 Nr. 2 wird das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

2. Nach § 89 wird folgender Paragraph eingefügt:

„§ 89a

Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Bordvereinbarung kann zugelassen werden, daß der Kapitän abweichend von § 89 Abs. 1 Satz 1 und 2 auch in anderen Fällen eine Verlängerung der in den §§ 85 bis 87 bestimmten täglichen Arbeitszeit bis zu zwei Stunden anordnen und dabei von den Vorschriften der §§ 85 bis 87 über die Lage der Arbeitszeit und die Beschäftigungsbeschränkungen abweichen darf. Dies gilt nicht für Tarifverträge, die nach § 21 Abs. 4 Satz 2 Flaggenrechtsgesetz abgeschlossen werden.

(2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Reeders durch Betriebs- oder Bordvereinbarung oder, wenn eine Arbeitnehmervertretung nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Reeder und dem Besatzungsmitglied übernommen werden, sofern die Anwendung des gesamten Tarifvertrages vereinbart wird.“

3. § 92 wird wie folgt gefaßt:

„§ 92

Beschäftigung weiblicher Besatzungsmitglieder

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

4. § 93 wird gestrichen.
5. In § 94 Abs. 3 Satz 1 wird das Wort „Bundesministern“ durch das Wort „Bundesministerien“ ersetzt.
6. In § 101 Abs. 1 Nr. 1 wird der Klammerzusatz „(§§ 88 und 89)“ durch den Klammerzusatz „(§§ 88 bis 89a)“ ersetzt.
7. § 102 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerien“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerien“ ersetzt.
8. § 102b Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Im ersten Halbsatz wird das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerien“ ersetzt.
 - b) Im zweiten Halbsatz wird das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.
9. § 103 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Für diese gilt das Arbeitszeitgesetz; für Jugendliche gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.“

10. § 104 wird wie folgt gefaßt:

„§ 104

Sondervorschriften für Schiffsoffiziere
und sonstige Angestellte

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

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

11. § 121 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Nr. 2 wird die Verweisung „93,“ gestrichen.

b) Absatz 2 Nr. 3 wird wie folgt gefaßt:

„3. der Vorschrift des § 94 Abs. 2 Satz 1 über die Beschäftigung jugendlicher Besatzungsmitglieder,“.

c) In Absatz 2 Nr. 4 werden die Wörter „Nr. 8, 10 oder 14“ ersetzt durch die Wörter „Nr. 8 oder 10“.

d) In Absatz 2 Nr. 5 wird die Bezeichnung „Abs. 2“ gestrichen.

12. § 126 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 wird die Verweisung „93,“ gestrichen.

b) Nummer 3 wird wie folgt gefaßt:

„3. der Vorschrift des § 94 Abs. 2 Satz 1 über die Beschäftigung jugendlicher Besatzungsmitglieder,“.

c) In Nummer 8 wird die Verweisung „, 13 oder 14“ ersetzt durch die Verweisung „oder 11“.

d) Nummer 9 wird wie folgt gefaßt:

„9. einer auf Grund der §§ 92 oder 94 Abs. 3 Satz 2 ergangenen vollziehbaren Anordnung der Arbeitsschutzbehörde,“.

13. § 140 wird wie folgt gefaßt:

„§ 140

Ausnahme für Fischereifahrzeuge

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

1. von den Vorschriften des Dritten Abschnitts,

2. von den Vorschriften der §§ 85, 87, 90, 91 und 96 bis 100 hinsichtlich der Arbeitszeit während

des Fangs und seiner Verarbeitung an Bord sowie der Vergütung und des Ausgleichs für Sonntags-, Feiertags- und sonstige Mehrarbeit sowie von der Vorschrift des § 86, soweit es sich um die Anlandung von Fängen handelt, für die Löschpersonal gestellt wird.

§ 89 a Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 findet Anwendung.

(2) Für Besatzungsmitglieder von Fischereifahrzeugen, für die Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 Nr. 2 durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(3) Die Vorschrift des § 10 findet insoweit keine Anwendung.

(4) § 63 Abs. 1 gilt in der Fischerei mit der Maßgabe, daß für Besatzungsmitglieder auf Schiffen bis 500 Bruttoregistertonnen, für die Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, die Kündigungsfrist 48 Stunden beträgt.“

14. In § 141 werden in der Überschrift hinter dem Wort „für“ das Wort „Fahrgastschiffe,“ und in dem Vorschriftentext hinter dem Wort „von“ das Wort „Fahrgastschiffen,“ sowie vor dem Wort „sinngemäß“ die Wörter „Absatz 1 bis 3“ eingefügt.

15. § 142 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz wird das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerien“ ersetzt.

b) In Absatz 1 Satz 2 und 3 wird jeweils das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

c) In Absatz 1 Satz 4 werden die Wörter „Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen“ durch die Wörter „Bundesministerium für Post und Telekommunikation“ ersetzt.

d) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „Der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen“ durch die Wörter „Das Bundesministerium für Post und Telekommunikation“ und das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

e) In Absatz 3 werden die Wörter „Der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen“ durch die Wörter „Das Bundesministerium für Post und Telekommunikation“ ersetzt. Satz 3 wird gestrichen.

16. § 143 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Wörter „Bundesminister für Arbeit“ durch die Wörter „Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung“ ersetzt.

b) Absatz 1 Nr. 8 wird wie folgt gefaßt:

„8. die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen, wenn die Frauen auf einem bestimmten Schiff oder bei bestimmten Arbeiten in besonderem Maße Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt sind,“.

c) Absatz 1 Nr. 14 wird gestrichen.

d) In Absatz 2 wird das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

17. In § 143a Abs. 2 Satz 1 werden die Wörter „Der Bundesminister“ durch die Wörter „Das Bundesministerium“, die Wörter „der Bundesminister“ durch die Wörter „das Bundesministerium“ und das Wort „Bundesminister“ durch das Wort „Bundesministerium“ ersetzt.

18. In § 149 wird die Verweisung „, 92 Abs. 2“ gestrichen.

Artikel 11

Änderung des Fahrpersonalgesetzes

Das Fahrpersonalgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 640) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 Nr. 2 werden die Wörter „der Arbeitszeitordnung“ durch die Wörter „des Arbeitszeitgesetzes“ ersetzt.

2. In den §§ 2 und 6 werden jeweils die Wörter „Bundesminister für Verkehr“ durch die Wörter „Bundesministerium für Verkehr“ und die Wörter „Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung“ durch die Wörter „Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ ersetzt.

Artikel 12

Änderung der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie

In § 2 der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Juli 1968 (BGBl. I S. 885), die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 2 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1030) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 105c Abs. 1 Nr. 3 der Gewerbeordnung“ durch die Wörter „§ 10 Abs. 1 Nr. 14 des Arbeitszeitgesetzes“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie

Die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-5, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1030) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 Satz 1 wird nach Nummer 6 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 7 neu angefügt:

„7. von Papier auf zellstoffintegrierten Papiermaschinen (Verbundmaschinen), wenn das auf der Verbundmaschine hergestellte Papier zu mehr als 75 vom Hundert des Zellstoffeintrags aus eigenerzeugtem Zellstoff besteht.“

2. In § 2 Abs. 1 und 2 werden jeweils die Wörter „§ 105c Abs. 1 Nr. 3 der Gewerbeordnung“ durch die Wörter „§ 10 Abs. 1 Nr. 14 des Arbeitszeitgesetzes“ ersetzt.

3. § 10 wird gestrichen.

4. § 11 Abs. 2 und 3 wird gestrichen.

Artikel 14

Änderung der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien

Die Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-8-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 12 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1 Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „der Führer des Betriebes“ durch das Wort „Arbeitgeber“ ersetzt.

2. In Artikel 1 Abs. 2 Satz 1 werden die Wörter „eine Tarifordnung“ durch die Wörter „einen Tarifvertrag“ ersetzt.

3. In Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 werden die Wörter „Führer des Betriebes“ durch das Wort „Arbeitgeber“ ersetzt.

Artikel 15**Änderung der Straßenverkehrs-Zulassungs-
Ordnung**

In § 13 Abs. 2 Nr. 2 der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. September 1988, die zuletzt durch Verordnung vom 11. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2701) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 25 Abs. 4 und 5 der Arbeitszeitordnung“ durch die Wörter „§ 23 des Arbeitszeitgesetzes“ ersetzt.

Artikel 16**Änderung der Zweiten Durchführungs-
verordnung zur Betriebsordnung
für Luftfahrtgerät**

In § 1 Abs. 2 der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. März 1982 (BAnz. S. 62) werden die Wörter „der Arbeitszeitordnung (AZO)“ durch die Wörter „dem Arbeitszeitgesetz“ ersetzt.

Artikel 17**Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang**

Die auf den Artikeln 12 bis 16 beruhenden Teile der dort geänderten Rechtsverordnungen können auf Grund der jeweils einschlägigen Ermächtigung durch Rechtsverordnung geändert werden.

Artikel 18**Aufhebung von Hausarbeitstagsregelungen**

(1) Mit Wirkung vom 29. Januar 1980 werden aufgehoben:

1. die Freizeitanordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 13 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031);
2. das bremische Gesetz über den Hausarbeitstag in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-a, veröffentlichten bereinigten Fassung;
3. die bremischen Durchführungsbestimmungen zum Gesetz über den Hausarbeitstag in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-a1, veröffentlichten bereinigten Fassung;
4. das hamburgische Gesetz über den Hausarbeitstag in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9-b, veröffentlichten bereinigten Fassung;

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

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

Artikel 19**Inkrafttreten und Ablösung**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1994 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft:

1. die Arbeitszeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 7 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist;
2. die Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 8 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist;
3. die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 10 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist;

4. die Verordnung über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochofenwerken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-3, veröffentlichten bereinigten Fassung;
5. die Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-4, veröffentlichten bereinigten Fassung;
6. die Verordnung über die Arbeitszeit in Metallhütten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-5, veröffentlichten bereinigten Fassung;
7. die Verordnung über die Arbeitszeit in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der Groß-eisenindustrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-6, veröffentlichten bereinigten Fassung;
8. die Verordnung über die Arbeitszeit in der Zementindustrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-7, veröffentlichten bereinigten Fassung;
9. die Anordnung über Ruhezeiten für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-11, veröffentlichten bereinigten Fassung;
10. die Anordnung über Freizeit für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-12, veröffentlichten bereinigten Fassung;
11. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 9 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist;
12. die niedersächsische Verordnung zur Durchführung des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2a, veröffentlichten bereinigten Fassung;
13. Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes über die Mindestanforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer vom 23. Juli 1973 (BGBl. I S. 905);
14. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über die Unterkunft bei Bauten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch § 58 Abs. 2 Satz 2 der Verordnung vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729) geändert worden ist;
15. die Verordnung über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 4 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist;
16. die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von den Bestimmungen über die Sonntagsruhe gemäß § 105e Abs. 1 der Gewerbeordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 5 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist;
17. die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 6 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1031) geändert worden ist;
18. die Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. Dezember 1971 (BGBl. I S. 1957);
19. das Sicherheitsfilmgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 30 des Gesetzes vom 18. Februar 1986 (BGBl. I S. 265);
20. die Sicherheitsfilmverordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-3-1, veröffentlichten bereinigten Fassung;
21. die Verordnung über die Anwendung der Arbeitszeitverordnung auf die in § 7 Abs. 1 Seemannsgesetz genannten Personen vom 2. Juli 1975 (BGBl. I S. 1902).

Begründung

A. Allgemeines

I. Gesetzgebungsauftrag aus dem Einigungsvertrag

Mit dem Wirksamwerden des Beitritts am 3. Oktober 1990 ist gemäß Artikel 8 des Staatsvertrages über die Herstellung der Einheit Deutschlands (Einigungsvertrag) im Beitrittsgebiet Bundesrecht in Kraft getreten, soweit es nicht in seinem Geltungsbereich auf bestimmte Länder oder Landesteile der Bundesrepublik Deutschland beschränkt bzw. soweit durch den Einigungsvertrag, insbesondere dessen Anlage I, nichts anderes bestimmt war. Seit dem 3. Oktober 1990 findet die Arbeitszeitordnung (AZO) mit verschiedenen Maßgaben im Beitrittsgebiet Anwendung. Seit dem 1. Januar 1993 finden auch die bundesdeutschen Vorschriften zur Zulässigkeit der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen im Gebiet der neuen Bundesländer Anwendung (vgl. Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet C Abschnitt III Nr. 1 bis 6 zum Einigungsvertrag).

In Artikel 30 Abs. 1 Nr. 1 des Einigungsvertrages ist der Auftrag an den gesamtdeutschen Gesetzgeber normiert worden, das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenschutz möglichst bald einheitlich neu zu regeln. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll dieser Auftrag erfüllt werden.

II. Gesetzgebungsaufträge des Bundesverfassungsgerichts

1. Hausarbeitstagesetze der Länder/Freizeitordnung

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluß vom 13. November 1979 das Hausarbeitstagesetz von Nordrhein-Westfalen — das nach Artikel 125 Nr. 2 Grundgesetz partielles Bundesrecht geworden ist — mit Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für unvereinbar erklärt, soweit der Hausarbeitstag weiblichen, aber nicht männlichen alleinstehenden Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand gewährt wird. Es hat den Gesetzgeber aufgefordert, eine verfassungskonforme Regelung zu schaffen.

2. Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

Am 28. Januar 1992 hat das Bundesverfassungsgericht das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen des § 19 AZO für unvereinbar mit Artikel 3 Abs. 1 (Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.) und Abs. 3 (Niemand darf wegen seines Geschlechtes benachtei-

ligt oder bevorzugt werden.) Grundgesetz erklärt (1 BvR 1025/82 u. a.).

Dabei hat das Gericht ausgeführt, daß die Verfassungswidrigkeit des § 19 AZO auf verschiedene Weise beseitigt werden könne. Der Gesetzgeber sei allerdings verpflichtet, den Schutz der Arbeitnehmer vor den schädlichen Folgen der Nachtarbeit neu zu regeln. Eine solche Regelung sei notwendig, um dem objektiven Gehalt der Grundrechte, insbesondere des Rechts auf körperliche Unversehrtheit (Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz), Genüge zu tun.

Eine unbeschränkte Freigabe von Nachtarbeit ohne flankierende Maßnahmen würde gegen Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz verstoßen. Welche Regelungen erforderlich seien, müsse zunächst der Gesetzgeber im Rahmen seines weiten Wertungs- und Gestaltungsfreiraums bestimmen. Soweit einzelne Gruppen von Arbeitnehmern besonders schutzbedürftig seien, könne sich eine Pflicht zur gesetzgeberischen Vorsorge ergeben, insbesondere für Arbeitnehmerfamilien mit kleinen Kindern.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll diesen Aufträgen zur gesetzlichen Neuregelung entsprochen werden.

III. Grundgedanken und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf soll den öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz der Arbeitnehmer neu regeln. Wie bisher soll die Gesundheit der Arbeitnehmer durch Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie durch eine Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen geschützt werden. Durch die Schutzvorschriften zur Nachtarbeit soll die in modernen Industriegesellschaften unverzichtbare Nachtarbeit für den einzelnen Arbeitnehmer zeitlich begrenzt sowie arbeitsmedizinisch und sozialpolitisch flankiert werden.

Der Gesetzentwurf findet seine Entsprechung auf europäischer Ebene in dem von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (EG) vorgelegten Entwurf einer Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt der EG Nr. C 254 vom 9. Oktober 1990). Durch diesen auf Artikel 118 a EWG-Vertrag gestützten Richtlinienentwurf sollen gemäß der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und dem Aktionsprogramm der Kommission der EG zur Anwendung dieser Charta bestimmte, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz gewährleistende Aspekte der Arbeitszeitgestaltung EG-einheitlich festgelegt werden: Jeder Arbeitnehmer der EG

hat danach u. a. Anspruch auf die Einhaltung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit innerhalb bestimmter Bezugszeiträume, auf die Gewährung bestimmter täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten, wobei grundsätzlich der Sonntag einzubeziehen ist, auf angemessene Ruhepausen während der Arbeit und auf besondere Schutzmaßnahmen bei der Ableistung von Nacharbeit.

Die Konzeption des Richtlinienentwurfs folgt der Konzeption des vorliegenden Gesetzentwurfs. Die Mitgliedstaaten der EG legen Mindestvorschriften fest, die die Sicherheit und die Gesundheit der europäischen Arbeitnehmer schützen. Von diesen Mindestvorschriften können insbesondere die Sozialpartner auf nationaler oder regionaler Ebene, unter bestimmten Voraussetzungen auch die Sozialpartner auf einer niedrigeren Ebene Abweichungen vereinbaren. Ebenso wie der Gesetzentwurf berücksichtigt der Richtlinienentwurf die bei der Arbeitszeitgestaltung in europäischen Unternehmen erforderliche Flexibilität und leistet so auch einen zeitgemäßen Beitrag zur Ausgestaltung der sozialen Dimension des Binnenmarktes.

1. Arbeitszeit

Die im Jahr 1938 erlassene, inzwischen überholte Arbeitszeitordnung soll vollständig ersetzt werden. Zugleich soll das gesamte gesetzliche Arbeitszeitrecht von NS-Terminologie befreit und von Aushangs-, Aufzeichnungs- und Antragspflichten entbürokratisiert werden.

Mit dem Gesetzentwurf sollen der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer wirksamer und praktikabler gestaltet sowie die Rahmenbedingungen für flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle verbessert werden. Es bleibt beim Grundsatz des Acht-Stunden-Tages. Der Spielraum für eine intelligentere Verteilung der Arbeitszeiten wird erweitert: Die tägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, sie ist allerdings innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten (bisher: zwei Wochen) auf durchschnittlich acht Stunden auszugleichen.

Neben den Grenzen für die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit werden im Gesetzentwurf gesundheitliche Mindestnormen für Ruhezeiten und Ruhepausen festgelegt. Nach Beendigung der Arbeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und von 45 Minuten bei mehr als neun Stunden (bisher: für Frauen und Männer unterschiedlich) zu unterbrechen.

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

oder Dienstvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

Ein wesentliches Ziel des Gesetzentwurfs ist es, den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten, im Gesetz festgelegten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitszeitschutzes mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher zu übertragen. Die Tarifvertragsparteien kennen die in den Betrieben zu leistende Arbeit und die für Arbeitnehmer entstehenden zeitlichen Belastungen (größere Sachnähe der Tarifvertragsparteien und Betriebspartner). Sie können daher viel stärker differenzieren, ihre Regelungen den Erfordernissen des einzelnen Beschäftigungsbereichs anpassen und regionalen Besonderheiten Rechnung tragen. Ihr verantwortungsbewußtes Handeln und ihre in der Regel entgegengesetzten Interessen bieten zugleich die Gewähr für ausgewogene und sachgerechte Lösungen. Sachlich unbegründete Forderungen rufen den Widerspruch der Gegenseite hervor. So bleibt die Frage der Sachgemäßheit ständig in der Diskussion. Außerdem achten sie selbst auf die Einhaltung ihrer Vereinbarungen. Der für die Arbeitnehmer notwendige Gesundheitsschutz soll durch bestimmte, im Gesetz festgelegte, gesundheitlich vertretbare Grenzen, die auch die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner nicht überschreiten dürfen, sichergestellt werden.

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

In der Weimarer Demokratie füllten die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner den Rahmen vorrangig vor staatlichen Stellen aus und vereinbarten die notwendigen Abweichungen. Im NS-Staat übernahmen diese Aufgaben nach Beseitigung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen sowie der Betriebsvertretungen überwiegend staatliche Stellen. Sie wurden vor allem zwischen dem damaligen Reichstreuhänder der Arbeit und dem staatlichen Gewerbeaufsichtsamt aufgeteilt. Der Arbeitgeber wurde dem Führerprinzip entsprechend zum Betriebsführer, der Arbeitnehmer zum Gefolgschaftsmitglied. Die im Jahr 1938 erlassene und noch heute geltende Arbeitszeitordnung erhielt eine diesem System entsprechende Fassung. Das kommt unter anderem in Begriffen wie „Gefolgschaftsmitglieder, Betriebsführer, Reichstreuhänder der Arbeit, Tarifordnung“ sowie in der Aufgabenteilung zwischen dem Reichstreuhänder der Arbeit und dem staatlichen Gewerbeaufsichtsamt (vgl. insbesondere §§ 7 und 8 AZO) zum Ausdruck. Diese Begriffe müssen endlich beseitigt und durch Begriffe ersetzt werden, die der Aufgabenverteilung zwischen Staat und Gesellschaft und dem Grundsatz der Tarifautonomie gerecht werden.

2. Nachtarbeit

Nachtarbeit führt zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Frauen und Männern gleichermaßen. Sie soll daher arbeitsmedizinisch und sozialpolitisch flankiert werden, nicht aber — wie in der Vergangenheit — für bestimmte Arbeitnehmergruppen verboten werden.

Mit dem Gesetzentwurf wird zugleich der Auftrag des Bundesverfassungsgerichts erfüllt, den Gesundheitsschutz bei Nachtarbeit neu zu regeln.

Anstelle des vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärten Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen sind für Frauen und Männer einheitliche Schutzvorschriften bei Nachtarbeit vorgesehen. Für Nachtarbeitnehmer, also Personen, die in nicht unerheblichem Umfang während der Nachtzeit von 23 bis 6 Uhr ihre Arbeitsleistung erbringen, soll der Gesundheitsschutz verbessert werden.

3. Sonn- und Feiertagsruhe

Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage sind als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung grundgesetzlich geschützt (Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 139 der Weimarer Verfassung). Gegenwärtig enthalten die Vorschriften der §§ 105a bis 105j der Gewerbeordnung (GewO) und die dazugehörigen Verordnungen das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen. Indem die Vorschriften den Arbeitnehmern im Grundsatz den Sonntag als Ruhetag sichern und dadurch auch mittelbar deren höchstzulässige Arbeitszeit in der Woche begrenzen, schützen die Vorschriften der §§ 105a bis 105j GewO nicht nur den Sonntag als Tag der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung, sondern ergänzen ebenfalls den Arbeitszeitschutz.

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

Ziel des Gesetzentwurfs ist, die Vorschriften über das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen im Einklang mit dem im Grundgesetz verankerten Grundsatz der Sonn- und Feiertagsruhe in das Recht des Arbeitszeitschutzes einzubeziehen und unter grundsätzlicher Aufrechterhaltung des geltenden Sonn- und Feiertagsschutzes zu modernisieren. Den Arbeitnehmern soll mindestens ein Ruhetag in der Woche und den an den Sonn- und Feiertagen beschäftigten Arbeitnehmern ein Ersatzruhetag und eine Mindestzahl freier Sonntage im Jahr sichergestellt werden. Bei der Regelung der Dauer der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen und der Ersatzruhezeiten sollen den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den

Betriebspartnern bestimmte Befugnisse und mehr Verantwortung übertragen werden.

4. Frauenarbeitsschutz

Die Vorschriften über den erhöhten Schutz für Frauen (§§ 16 bis 21 AZO) sind im Jahr 1938 in die Arbeitszeitordnung eingefügt worden. Auf Grund der Arbeitszeitordnung sind weitere Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen erlassen worden, so die Beschäftigungsverbote für Frauen auf Bauten und auf Fahrzeugen sowie die Hausarbeitstagsregelung von 1943. Die Einstellung gegenüber geschlechtsspezifischen Beschäftigungsverboten hat sich vollständig gewandelt. Vorschriften, die nicht zur Abwehr frauenspezifischer Gefährdungen und Schädigungen erforderlich sind, wie insbesondere das nur für Arbeiterinnen geltende Nachtarbeitsverbot des § 19 AZO, sollen nach allgemeiner Auffassung aus Gründen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen aufgehoben werden. Dieser Wandel hat auch in der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 14. Februar 1976 Nr. L 39/40) sowie dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 28. Januar 1992 zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen seine Bestätigung gefunden.

Nach der Richtlinie des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) soll durch Maßnahmen zur Verhütung von Gefahren und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit Sicherheit und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten gewährleistet und der Arbeitsschutz stetig verbessert werden. Dazu gehört auch, daß die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, zu der der Arbeitgeber verpflichtet ist, sich auch auf besonders gefährdete Beschäftigungsgruppen erstrecken muß (Artikel 15). Nach Artikel 12 hat der Arbeitgeber die Beschäftigten u. a. über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu unterrichten, wozu bei weiblichen Arbeitnehmern auch die Unterrichtung über eventuell verbleibende frauenspezifische Risiken zählt. Nach Artikel 14 hat der Arbeitgeber Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge auch auf Wunsch der Arbeitnehmer zu veranlassen. Die EG-Richtlinie soll durch das in Vorbereitung befindliche Arbeitsschutzrahmengesetz in nationales Recht umgesetzt werden.

Ein generelles Arbeitsverbot in den in der Arbeitszeitordnung bislang vorgesehenen Arbeitsbereichen ist aus arbeitsmedizinischer Sicht nicht mehr erforderlich, insbesondere dann nicht, wenn die Tätigkeit des Hebens und Tragens von schweren Lasten einheitlich für alle Beschäftigungsbereiche geregelt wird, wie dies die Richtlinie des Rates der EG vom 29. Mai 1990 (90/269/EWG) über die Mindestvorschriften bezüg-

lich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (4. Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), erforderlich macht.

Das Beschäftigungsverbot für Frauen im Bergbau unter Tage wird beibehalten, da die Bundesregierung insoweit an das IAO-Übereinkommen Nr. 45 gebunden ist. Das aus historischen Gründen in der Arbeitszeitordnung geregelte Beschäftigungsverbot wird allerdings in das Bundesberggesetz eingestellt.

IV. Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs

Artikel 1 enthält das neue Arbeitszeitgesetz:

- Der Arbeitszeitschutz gilt im Grundsatz für alle Arbeitnehmer und für alle Beschäftigungsbereiche.
- Die §§ 1 und 2 enthalten die Zielsetzung des Gesetzes und Begriffsbestimmungen (Arbeitszeit, Arbeitnehmer, Nachtzeit, Nachtarbeit, Nachtarbeitnehmer).
- In den §§ 3 bis 5 werden am Gesundheitsschutz orientierte Grundnormen festgelegt: Grundsatz des Acht-Stunden-Tages (§ 3 Satz 1), Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu zehn Stunden im Rahmen flexibler Durchschnittsgrenzen (§ 3 Satz 2), Ruhepausen von bestimmter Dauer (§ 4), ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden (§ 5).
- § 6 sieht Schutzvorschriften für Nacht- und Schichtarbeitnehmer vor. Durch Absatz 1 wird sichergestellt, daß bei der Festlegung der Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden. Absatz 2 enthält die Grundnorm mit dem Grundsatz des Acht-Stunden-Tages (Satz 1) und der Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu zehn Stunden im Rahmen enger Durchschnittsgrenzen (Satz 2). In Absatz 3 wird für Nachtarbeitnehmer ein Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen ihres Gesundheitszustandes in regelmäßigen Zeitabständen festgelegt. In Absatz 4 wird Nachtarbeitnehmern im Falle ärztlich bescheinigter gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch die Ableistung von Nachtarbeit sowie Nachtarbeitnehmern mit Familienpflichten ein Umsetzungsanspruch auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz eingeräumt. In Absatz 5 wird der Arbeitgeber verpflichtet, Nachtarbeitnehmern für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihnen hierfür zustehende Arbeitsentgelt zu gewähren, allerdings nur insoweit tarifliche Regelungen nicht bestehen und ohne daß der Gesetzgeber Vorgaben zum Umfang macht.
- Die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch die Betriebspartner können zur Anpassung der Grundnormen an die

konkreten betrieblichen Erfordernisse Abweichungen innerhalb eines bestimmten, gesundheitlich vertretbaren Rahmens in eigener Verantwortung zulassen (§ 7), insbesondere: Verlängerung der Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft; Festlegung eines anderen Ausgleichszeitraums; Verkürzung der Mindestruhezeit von elf auf bis zu neun Stunden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert.

- Für nicht tarifgebundene Arbeitgeber (§ 7 Abs. 3) und für Bereiche, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden (§ 7 Abs. 5), sind bestimmte Möglichkeiten zur Übernahme tarifvertraglicher Regelungen bzw. für entsprechende aufsichtsbehördliche Bewilligungen vorgesehen. Aus betrieblichen Gründen kann unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer eine Regelung auch durch Rechtsverordnung im Rahmen der Grenzen des § 7 Abs. 1 und 2 getroffen werden (§ 7 Abs. 6).
- Für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind, können die in den §§ 3 bis 6 enthaltenen Grundnormen durch Rechtsverordnung eingeschränkt werden, soweit dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist (§ 8).
- Das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in Gewerbebetrieben wird im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Gebot der Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen beibehalten und auf alle Beschäftigungsbereiche ausgedehnt (§ 9).
- Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot sollen nach bisherigen Grundsätzen zulässig bleiben. Sie werden der Entwicklung der letzten 100 Jahre in Abwägung mit dem verfassungsrechtlichen Gebot angepaßt (§ 10).
- Mindestens ein Sonntag im Monat muß beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1). An Sonn- und Feiertagen beschäftigte Arbeitnehmer erhalten einen Ersatzruhetag in der Woche (§ 11 Abs. 3). Sowohl die Sonn- und Feiertagsruhe als auch der Ersatzruhetag sind in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Damit soll grundsätzlich eine wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden für die Arbeitnehmer sichergestellt werden (§ 11 Abs. 4).
- Die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch die Betriebspartner können Abweichungen innerhalb eines bestimmten, im Gesetz festgelegten Rahmens zulassen (§ 12).
- Mißbräuchen bei der Anwendung der Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen kann durch Rechtsverordnung begegnet werden (§ 13 Abs. 1 Nr. 1). Andererseits können durch Rechtsverordnung notwendige ergänzende Ausnahmen zugelassen werden (§ 13 Abs. 1 Nr. 2). Die Rechtsverordnungsermächtigung des § 13 Abs. 1

Nr. 2 Buchstabe a kann von den Landesregierungen genutzt werden, soweit die Bundesregierung hiervon keinen Gebrauch macht (§ 13 Abs. 2). In bestimmten Fällen können auch die Aufsichtsbehörden klarstellende Entscheidungen treffen (§ 13 Abs. 3 Nr. 1) und notwendige Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen bewilligen (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 sowie Abs. 4 und 5).

Die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen werden weitgehend aufgehoben (Artikel 18 und 19). Das bislang in der Arbeitszeitordnung vorgesehene Beschäftigungsverbot für Frauen im Bergbau unter Tage wird beibehalten und in das Bundesberggesetz eingestellt (Artikel 6).

Die Artikel 2 bis 5 und 7 bis 17 enthalten im wesentlichen die notwendigen Folgeänderungen anderer Gesetze sowie die Einführung der sächlichen Bezeichnungsform für die Bundesministerien.

V. Kosten

Im ersten Abschnitt des Arbeitszeitgesetzes (Artikel 1) werden die Arbeitszeitvorschriften der geltenden Arbeitszeitordnung zu Grundnormen zusammengefaßt und ein Rahmen für Abweichungen durch die Tarifvertragsparteien festgesetzt. Die Eckdaten für die Dauer der höchstzulässigen Arbeitszeit, der Mindestruhepausen und der Mindestruhezeiten werden jedoch (gegenüber dem bisher geltenden Recht) nicht wesentlich geändert. Gewisse Entlastungen treten für die privaten und öffentlichen Arbeitgeber durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen einheitlichen Ruhepausen für Frauen und Männer ein, die sich jedoch nicht beziffern lassen.

Gewisse zusätzliche Kostenbelastungen werden für die privaten und öffentlichen Arbeitgeber durch die ärztlichen Untersuchungen bei Nacharbeit entstehen (§ 6 Abs. 3). Da die Untersuchungen jedoch nur auf Verlangen des Arbeitnehmers in Zeitabständen von mindestens drei Jahren vorzunehmen sind, ist bei ca. 2 Mio. Arbeitnehmern, die ständig oder regelmäßig Nacharbeit leisten, mit weniger als 500 000 Untersuchungen im Jahr zu rechnen. Bei Kosten von ca. 50 DM pro Untersuchung dürfte mit einer gesamtwirtschaftlichen Mehrbelastung von nicht mehr als 25 Mio. DM zu rechnen sein.

Im Zweiten Abschnitt des Arbeitszeitgesetzes (Artikel 1) bleiben die Beschäftigungsmöglichkeiten an Sonn- und Feiertagen nach den bisherigen Grundsätzen erhalten. In § 11 Abs. 1 wird zwar ein beschäftigungsfreier Sonntag im Monat und in § 11 Abs. 3 ein Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag allgemein eingeführt. Dies entspricht jedoch weitgehend der tarifvertraglichen und betrieblichen Praxis. Eventuelle hierdurch in Einzelfällen entstehende Kosten können durch abweichende Regelungen nach § 12 gemildert werden, so daß auch hier nicht mit nennenswerten Auswirkungen zu rechnen ist.

Durch die Aufhebung von Beschäftigungsverboten und -beschränkungen für Frauen werden sich für die

Betriebe Entlastungen ergeben, insbesondere durch die Aufhebung der Hausarbeitstagsgesetze. Die Entlastungen können jedoch nicht quantifiziert werden.

Für den Bund, die Länder und die Gemeinden werden zusätzliche Kosten in Höhe von ca. 3 bis 4 Mio. DM anfallen, die durch Vornahme der in § 6 Abs. 3 des Arbeitszeitgesetzes (Artikel 1) vorgesehenen Untersuchungen der Nachtarbeiter im öffentlichen Dienst voraussichtlich entstehen werden. Gewisse Entlastungen werden auch hier insbesondere durch die Aufhebung der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen (Artikel 19 Nr. 18) und durch die Aufhebung der Hausarbeitstagsregelungen (Artikel 18) eintreten.

Die privaten Unternehmen werden im Verhältnis zu den Gesamtkosten nur in geringem Umfang belastet. Auch Bund, Länder und Gemeinden tragen — gemessen an der Höhe der öffentlichen Haushalte — nur geringe Belastungen, so daß meßbare Auswirkungen auf Einzelpreise, das Preisniveau und insbesondere das Verbraucherpreisniveau nicht zu erwarten sind.

B. Die einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 — Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Zu § 1 — Zweck des Gesetzes

In der Zweckbestimmung wird hervorgehoben, daß durch die Festschreibung täglicher Höchst- und Mindestruhepausen während der Arbeit sowie täglicher und wöchentlicher Mindestruhezeiten die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung gewährleistet werden sollen. Mit dem Gesetzentwurf sollen zugleich die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten verbessert werden. Darüber hinaus sollen der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage entsprechend dem Verfassungsauftrag aus Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Verfassung grundsätzlich als Tage der Arbeitsruhe der Arbeitnehmer geschützt werden.

Zu § 2 — Begriffsbestimmungen

Der Begriff der Arbeitszeit und die Bestimmung über die Zusammenrechnung der Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind inhaltlich aus § 2 AZO übernommen worden (Absatz 1).

Der Arbeitnehmerbegriff entspricht § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (Absatz 2). Der Begriff „Berufsausbildung“ ist durch den Begriff „Berufsbildung“ ersetzt worden, wie er in allen neueren arbeitsrechtlichen Gesetzen (Beschäftigungsförderungsgesetz, Bundeserziehungsgeldgesetz) enthalten ist. Damit werden auch die Berufsbildungsverhältnisse erfaßt, die weder Ausbildungsverhältnisse noch Arbeitsverhältnisse sind.

In Absatz 3 wird festgelegt, daß als Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes die Zeit von 23 bis 6 Uhr anzusehen ist. § 7 Abs. 1 Nr. 5 räumt den Tarifvertragsparteien

und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern die Möglichkeit ein, den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

Die Absätze 4 und 5 enthalten Definitionen der Begriffe „Nachtarbeit“ und „Nachtarbeitnehmer“, die berücksichtigen, daß nicht jede auch nur geringfügige Ableistung von Nachtarbeit die in § 6 geregelten Rechte und Pflichten auslöst.

Die Begriffsbestimmungen der Absätze 3 bis 5 entsprechen inhaltlich den Definitionen von Nachtarbeit und Nachtarbeitnehmern im Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aus dem Jahr 1990.

Zu § 3 — Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Nach den bisherigen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen ist eine gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich. § 3 beinhaltet daher eine zeitgemäße, flexible Regelung der werktäglichen Arbeitszeit. Bei zulässiger Sonn- und Feiertagsarbeit findet § 3 gemäß § 11 Abs. 2 im Rahmen der dort bestimmten Grenzen auch an Sonn- und Feiertagen Anwendung. Sollten weitere gesetzliche Beschränkungen der Arbeitszeit zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer in bestimmten Fällen notwendig werden, können sie durch Rechtsverordnung auf Grund des § 8 getroffen werden.

In § 3 Satz 1 wird der seit 1918 geltende Grundsatz des Acht-Stunden-Tages aus § 3 AZO übernommen. In § 3 Satz 2 wird die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit aus Gründen des Gesundheitsschutzes und der Gleichbehandlung für weibliche und männliche Arbeitnehmer einheitlich auf höchstens zehn Stunden mit der Maßgabe zugelassen, daß innerhalb der folgenden sechs Kalendermonate bzw. 24 Wochen ein Ausgleich auf die Durchschnittsgrenze von acht Stunden werktätlich erfolgt. Der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten bzw. 24 Wochen ist gewählt worden, um den Betrieben ausreichenden Spielraum für flexible Arbeitszeiten im Regelfall zu lassen. In besonderen Fällen kann der Ausgleichszeitraum nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b durch die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner ausgedehnt werden, bei Nachtarbeit nach § 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe b.

Die besonderen Arbeitszeitformen in kontinuierlichen Schichtbetrieben sowie in Saisonbetrieben und auf Montagestellen können weiterhin nach § 15 Abs. 1 zugelassen werden. Die bisherige Möglichkeit der Überschreitung der Zehn-Stunden-Grenze bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten in besonderen Fällen nach § 5 Abs. 3 AZO ist wegen ihres Ausnahmecharakters in § 14 Abs. 2 Nr. 2 vorgesehen.

Die Arbeitszeitregelung des § 3 ist keine strengere Regelung im Sinne von Artikel 11 der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates der EG vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozial-

vorschriften im Straßenverkehr, so daß die Lenkzeitregelung des Artikels 6 der Verordnung unmittelbar Geltung hat.

Zu § 4 — Ruhepausen

In § 4 wird die derzeitige unterschiedliche Pausenregelung für Frauen und Männer in § 12 Abs. 2 und § 18 AZO aus Gründen der Gleichbehandlung und zur Vermeidung von Schwierigkeiten in der betrieblichen Praxis vereinheitlicht. Dabei werden einerseits gesundheitliche Erfordernisse, andererseits die Wünsche der Arbeitnehmer, insbesondere auch der Teilzeitarbeitnehmer, die Anwesenheit im Betrieb durch Pausen nicht über Gebühr zu verlängern, berücksichtigt.

Die Ruhepausen müssen im voraus feststehen. Im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 27. Februar 1992, Der Betrieb 1992, S. 2247) bedeutet dies, daß zu Beginn der täglichen Arbeitszeit zumindest ein bestimmter zeitlicher Rahmen feststehen muß, innerhalb dessen der Arbeitnehmer — ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern — seine Ruhepause in Anspruch nehmen kann.

Die Pausenzeit von 30 Minuten in § 4 Satz 1 entspricht der für Männer geltenden Regelung in § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO. § 2 Satz 2 über die Mindestdauer einer Ruhepause entspricht der für Frauen geltenden Regelung in § 18 Abs. 2 AZO. Für Schichtbetriebe kann eine besondere Regelung, ähnlich wie zur Zeit in § 12 Abs. 2 Satz 3 und 4 AZO, nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 zugelassen werden. Sollte die Art und Schwere der Arbeit eine über § 4 hinausgehende Pausenregelung zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erfordern, kann diese nach § 8 durch Rechtsverordnung getroffen werden.

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

Zu § 5 — Ruhezeit

Die Mindestruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung.

Zu Absatz 1

Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit hat grundsätzlich elf Stunden zu betragen. Die Regelung entspricht § 12 Abs. 1 Satz 1 AZO.

Zu Absatz 2

Von dem aus § 12 Abs. 1 Satz 1 AZO übernommenen Grundsatz der elfstündigen Ruhezeit soll entsprechend der bisherigen Regelung in § 12 Abs. 1 Satz 2 AZO in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie in Verkehrsbetrieben die Dauer der Ruhezeit um bis zu eine Stunde verkürzt werden können; allerdings mit der Einschränkung, daß jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. Auch für den bisher nicht von der Arbeitszeitordnung erfaßten Krankenpflegebereich sowie für die Landwirtschaft und für die Tierhaltung wird diese Möglichkeit eröffnet.

Unter Verkehrsbetrieben sind alle öffentlichen und privaten Betriebe zu verstehen, deren Zweck auf die Beförderung von Personen, Gütern oder Nachrichten gerichtet ist (z. B. Betriebe der Deutschen Bundespost), sowie die dazugehörigen selbständigen oder unselbständigen Hilfs- und Nebenbetriebe.

Zu Absatz 3

Durch Absatz 3 wird sichergestellt, daß in Krankenhäusern beschäftigte Personen (z. B. Ärzte und Krankenschwestern) trotz Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft planmäßig im Anschluß an diese Dienste ihre Tätigkeit aufnehmen können, ohne daß im Anschluß an Arbeitsleistungen während dieser Dienste eine erneute zehnstündige Ruhezeit erforderlich wird. Arbeitszeiten während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft können daher zu anderen Zeiten ausgeglichen werden. Ein Zeitraum, innerhalb dessen der Ausgleich zu erfolgen hat, wird gesetzlich nicht festgelegt. Der Ausgleich kann auch während anderer Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften erfolgen, soweit keine Arbeitsleistung während dieser Dienste erbracht wird.

Zu Absatz 4

Die unmittelbare Anwendbarkeit der EG-Regelung über Mindestruhezeiten in der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates der EG vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr mit der Möglichkeit, die täglichen Ruhezeiten in Teilabschnitte aufzuteilen, ist aus ordnungs- und wettbewerbspolitischen Gründen geboten. Dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer wird dadurch Rechnung getragen, daß nach der EG-Regelung die Summe der Teilabschnitte von täglichen Ruhezeiten elf bzw. zwölf Stunden betragen muß. Im übrigen sind Verkürzungen der täglichen Ruhezeiten innerhalb eines in der EG-Regelung festgelegten Zeitraums (Doppelwoche) auszugleichen.

Darüber hinaus sind Abweichungen von der elfstündigen Mindestruhezeit nur zugelassen, wenn die Art

der Arbeit oder die Besonderheiten der Bereitschaftsdienste sie erfordern. Die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner können dies wegen ihrer größeren Sachnähe am besten beurteilen. Ihnen wird dementsprechend die Zulassung der notwendigen Abweichungen in § 7 Abs. 1 Nr. 3 übertragen.

Für Beschäftigungsbereiche oder Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer verbunden sind, kann die Mindestruhezeit über § 5 hinaus nach § 8 durch Rechtsverordnung ausgedehnt werden, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

Zu § 6 — Nacht- und Schichtarbeit

Es steht außer Frage, daß Nachtarbeit zu erheblichen Störungen im Befinden des Nachtarbeitnehmers führen kann. Einer Ausdehnung des bisherigen Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen auf alle Frauen und Männer steht entgegen, daß in einer modernen Industriegesellschaft wie der Bundesrepublik Deutschland nicht generell auf Nachtarbeit verzichtet werden kann.

Entsprechend dem Auftrag des Bundesverfassungsgerichts in seinem Urteil vom 28. Januar 1992 zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen des § 19 AZO sind daher geschlechtsneutrale Schutzvorschriften für alle Nachtarbeiter vorgesehen, um dem objektiven Gehalt der Grundrechte, insbesondere des Rechts auf körperliche Unversehrtheit des Artikels 2 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz, Genüge zu tun.

Soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, können gemäß § 8 durch Rechtsverordnung für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Regelungen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeiter erweitert werden.

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird bestimmt, daß die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter nach den gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen ist. Nicht nur Lage und Dauer der Arbeitszeit stellen einen Belastungsfaktor dar, sondern auch Verteilung und Rhythmik der Arbeitszeit. Durch zahlreiche Untersuchungen ist nachgewiesen, daß Befindlichkeitsstörungen nicht nur aus der Tatsache der Nachtarbeit folgen, sondern auch aus unzureichend gestalteten Arbeitszeitsystemen bzw. Schichtplänen (Zahl der Schichtbelegschaften, Länge der Arbeitszeit, Form des Schichtwechsels, Richtung des Schichtwechsels, Laufzeit des Schichtsystems, Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten). Aus diesem Grund ist es erforderlich, bei der Gestaltung von Schichtplänen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Schichtarbeit gegeben, wenn eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblichen, längeren Zeitraum als die wirkliche

Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinaus anfällt und daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge erbracht wird (z. B. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Juli 1990 — 4 AZR 295/89).

Zu Absatz 2

Der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages entspricht der Regelung zur Tagesarbeit. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Nachtarbeiter wird jedoch der Zeitraum für den Ausgleich auf die Durchschnittsgrenze von acht Stunden werktäglich auf den folgenden Kalendermonat bzw. die folgenden vier Wochen eingengt. Die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch die Betriebspartner erhalten die Möglichkeit, den Ausgleichszeitraum zu verlängern (§ 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe b).

Zu Absatz 3

In Absatz 3 wird den Nachtarbeitnehmern vor Aufnahme einer mit Nachtarbeit verbundenen Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen von mindestens drei Jahren die Möglichkeit einer Untersuchung ihres Gesundheitszustandes eingeräumt. Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, können diese Untersuchungen jedes Jahr in Anspruch nehmen. Die Kosten der Untersuchung hat der Arbeitgeber zu tragen; es sei denn, er bietet die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten an.

Zu Absatz 4

In Satz 1 werden dem Arbeitgeber aus Gesundheitsschutzgründen Verpflichtungen zur Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz in drei Fällen auferlegt: Nach Satz 1 Buchstabe a kann der Nachtarbeiter die Umsetzung auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz verlangen, wenn die weitere Verrichtung von Nachtarbeit zu einer Gefährdung seines Gesundheitszustandes führen wird. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen dem Gesetzgeber ausdrücklich nahegelegt, besondere Schutzvorschriften für Arbeitnehmer vorzusehen, die der Doppelbelastung von Nachtarbeit und Familienpflichten ausgesetzt sind. Durch Satz 1 Buchstaben b und c wird deshalb sichergestellt, daß männliche und weibliche Arbeitnehmer ebenfalls die Umsetzung verlangen können, wenn sich im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren befindet, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann. Diese Ansprüche entsprechen zum Teil der Freizeitanordnung von 1943, die allerdings nur für

Frauen gilt. Ihre Aufhebung ist in Artikel 18 Abs. 1 Nr. 1 vorgesehen.

Die Altersgrenze von zwölf Jahren ist in Anlehnung an § 45 SGB V und der Begriff „schwerpflegebedürftig“ in Anlehnung an § 53 SGB V gewählt worden.

Die Umsetzungsverpflichtungen des Arbeitgebers bestehen im Rahmen der objektiven Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, d. h., es muß ein geeigneter Tagesarbeitsplatz zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer möglichst frühzeitig mitteilen, ob und wann er seiner Umsetzungsverpflichtung nachkommen will, damit der Arbeitnehmer sich darauf einrichten kann. Ist der Arbeitgeber der Auffassung, daß der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen, so ist der Betriebs- oder Personalrat anzuhören (Satz 2); er kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten (Satz 3).

Zu Absatz 5

Durch Absatz 5 wird Nachtarbeitnehmern ein Ausgleich für die mit Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen gewährt, ohne daß der Gesetzgeber Vorgaben zum Umfang des Ausgleichs macht. Die Regelung steht unter dem Vorbehalt, daß nicht auf Grund tarifvertraglicher Regelungen bereits ein Ausgleich erfolgt.

Zu § 7 — Abweichende Regelungen

Mit dieser Vorschrift wird die Möglichkeit geschaffen, Abweichungen von den in den §§ 3 bis 6 enthaltenen Grundnormen zur Anpassung an die konkreten betrieblichen Erfordernisse innerhalb eines bestimmten, gesundheitlich vertretbaren Rahmens durch die Tarifvertragsparteien zuzulassen. Die Tarifvertragsparteien müssen abweichende Regelungen nicht selbst treffen. Sie können auch vereinbaren, daß Abweichungen nach den Absätzen 1 und 2 von den Betriebspartnern in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden können.

Zu Absatz 1

Nach Nummer 1 Buchstabe a kann die Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft, die arbeitszeitrechtlich grundsätzlich als Arbeitszeit zu werten ist, wie nach § 7 Abs. 2 AZO auch über zehn Stunden werktäglich hinaus verlängert werden, und damit sowohl die in § 3 mittelbar festgelegte Grenze der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden als auch der in § 3 festgelegte Ausgleichszeitraum überschritten werden. Darüber hinaus werden die Betriebe von dem bisherigen bürokratischen Antrags- und Bewilligungsverfahren nach § 8 Abs. 1 AZO entlastet.

In Nummer 1 Buchstabe b wird den Tarifvertragsparteien und gegebenenfalls auch den Betriebspartnern wegen ihrer größeren Sachnähe überlassen, einen

anderen als den in § 3 bestimmten Ausgleichszeitraum festzulegen.

Nach Nummer 1 Buchstabe c können sie ebenfalls zulassen, daß an höchstens 60 Tagen im Jahr die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden darf, ohne daß hierfür ein Ausgleich erfolgen muß.

In den Nummern 2 und 3 wird nach dem gleichen Prinzip die Zuständigkeit des Gewerbeaufsichtsamtes zur abweichenden Regelung der Ruhezeiten in § 12 Abs. 1 Satz 3 AZO und der Ruhepausen in § 12 Abs. 2 Satz 4 und § 20 Abs. 3 AZO auf die Tarifvertragsparteien und gegebenenfalls auch auf die Betriebspartner übertragen.

Nummer 4 Buchstaben a und b enthalten Nummer 1 Buchstaben a und b entsprechende Ermächtigungen der Tarifvertragsparteien und Betriebspartner für Nachtarbeitnehmer.

In Nummer 5 werden die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner ermächtigt, den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums entsprechend den branchenspezifischen Bedürfnissen um bis zu zwei Stunden zu verschieben.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 sind für die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch für die Betriebspartner weitere Abweichungsmöglichkeiten unter dem Vorbehalt vorgesehen, daß der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet ist. Dies bedeutet, daß eine Verlängerung der Arbeitszeit bzw. Verkürzung der Mindestruhepausen und Mindestruhezeiten im nachhinein durch eine zumindest entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit bzw. Verlängerung der Mindestruhepausen und Mindestruhezeiten zu anderen Zeiten ausgeglichen werden muß.

Nach Nummer 1 können abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste angepaßt werden, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieser Dienste zu späteren Zeiten ausgeglichen werden. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind arbeitszeitrechtlich grundsätzlich als Ruhezeit zu werten.

Die Nummern 2 bis 4 sollen abweichende tarifvertragliche Regelungen von den §§ 3 bis 6 für die dort genannten Bereiche ermöglichen.

Zur Landwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes (Nummer 2) gehören die Unternehmen, die der landwirtschaftlichen Unfallversicherung unterliegen. Es handelt sich also im wesentlichen um:

- Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft einschließlich des Garten- und Weinbaus,
- Unternehmen der Binnenfischerei,
- Unternehmen der Imkerei,
- land- und forstwirtschaftliche Lohnunternehmen,

— Jagden sowie Unternehmen der Park- und Gartenpflege sowie Friedhöfe,

— Unternehmen zum Schutz und zur Förderung der Landwirtschaft,

— landwirtschaftliche Haushaltungen, die dem Unternehmen dienen,

— die Nebenunternehmen der genannten Unternehmen.

Nummer 3 ermöglicht eine tarifvertragliche Regelung der Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten insbesondere für Krankenhäuser und andere Einrichtungen der Pflege und Betreuung, z. B. Altersheime, Jugendpflegerische und betreuender Tätigkeit gerecht wird. In der Heimerziehung soll durch tarifvertragliche Regelungen die Kontinuität persönlicher Beziehungen zwischen dem Erzieher und dem Minderjährigen ermöglicht werden.

In Nummer 4 werden die tarifvertraglichen Abweichungsbefugnisse für den öffentlichen Dienst in Übereinstimmung mit dessen tariflichen Regelungsbereichen festgelegt. Die Abweichungsbefugnis gilt gemäß Artikel 56 Abs. 1 Buchstabe a des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut auch für die Tarifvertragsparteien, die die Tarifverträge für die zivilen Arbeitskräfte bei den Stationierungskräften vereinbaren.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 Satz 1 wird den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern im Geltungsbereich eines Tarifvertrages die Möglichkeit eingeräumt, eine oder mehrere abweichende tarifvertragliche Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu übernehmen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die abweichende tarifvertragliche Regelung auch durch eine schriftliche Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer übernehmen. Die letztere Regelung stellt sicher, daß ein Betriebsrat dort, wo er eingerichtet worden ist, nicht übergangen werden kann. Die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer soll zur Erleichterung der Tätigkeit der Aufsichtsbehörden nach § 17 Abs. 1 schriftlich getroffen werden. Im Gegensatz zu anderen Vorschriften, die die vertragliche Übernahme tariflicher Regelungen zulassen, erscheint hier das Schriftformerfordernis im Hinblick auf die Beweissituation in Straf- oder Bußgeldverfahren gerechtfertigt.

In Absatz 3 Satz 2 wird klargestellt, daß auch eine Zulassung der Tarifvertragsparteien zu abweichenden Betriebsvereinbarungen von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern übernommen und entsprechend eventueller inhaltlicher Vorgaben ausgefüllt werden kann.

Durch Absatz 3 Satz 3 wird sichergestellt, daß der Verwaltungsaufwand der aus Bundesmitteln geförderten Einrichtungen in den Grenzen gehalten wird, die für den Bund gelten.

Zu Absatz 4

In Absatz 4 wird wegen des den Kirchen und den öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften verfassungsmäßig garantierten Selbstbestimmungsrechts gemäß Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Verfassung sowie der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, daß sie die in den Absätzen 1 und 2 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen können. Zu den Kirchen gehören nach dieser Rechtsprechung auch deren karitative und erzieherische Einrichtungen. Den Religionsgemeinschaften sind nach Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 7 der Weimarer Verfassung die Vereinigungen gleichgestellt, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen.

Zu Absatz 5

Die Notwendigkeit für abweichende Regelungen von den Grundnormen der §§ 3 bis 6 kann sich auch in Bereichen ergeben, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden. Hierfür wird in Absatz 5 vorgeschlagen, daß die in den Absätzen 1 und 2 genannten Abweichungen durch die Aufsichtsbehörden bewilligt werden können. Bereiche, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, sind z. B.

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

Zu Absatz 6

Die Ermächtigung zum Erlaß einer Rechtsverordnung ist für den Fall vorgesehen, daß die Regelungen in den Absätzen 1, 2, 3 und 5 nicht ausreichen und dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Zu § 8 — Gefährliche Arbeiten

Die Ermächtigung zum Erlaß von Arbeitszeitbeschränkungen durch Rechtsverordnung ist aus § 9 Abs. 2 AZO übernommen worden. Aus Gründen der Klarstellung wird neben der Arbeitszeitbeschränkung die Ausdehnung der Ruhepausen und Ruhezeiten (Dauer und Lage) ausdrücklich erwähnt. § 9 Abs. 1 AZO ist durch die Regelung in §§ 3 und 7 Abs. 1 Nr. 1 weitgehend gegenstandslos geworden. Diese Vorschrift war in den letzten Jahren auch ohne praktische Bedeutung. Sollten besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer in einzelnen Beschäftigungsbereichen, bei bestimmten Arbeiten (z. B.

Schichtarbeit) oder bestimmter Arbeitnehmergruppen über die Vorschriften der §§ 3 bis 7 hinausgehende Beschränkungen aus Gründen des Gesundheitsschutzes in Zukunft notwendig werden, können sie auf Grund der Ermächtigung in § 8 durch Rechtsverordnung erlassen werden. Von der Verordnungsermächtigung sind Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen, ausgenommen worden. Für diese Bereiche können vergleichbare Regelungen nach § 66 Bundesberggesetz durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erlassen werden.

Zu § 9 — Sonn- und Feiertagsruhe

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

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

Mit dem Grundsatz der Sonn- und Feiertagsruhe ist — wie bisher nach § 105b Abs. 1 Satz 4 GewO — vereinbar, in mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht den Beginn oder das Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückzulegen.

Zu Absatz 3

Mit dem Grundsatz der Sonn- und Feiertagsruhe ist es ebenfalls vereinbar, für Kraftfahrer und Beifahrer den Beginn der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorzulegen. Damit wird dem „Sonntagsfahrverbot“ in § 30 Abs. 3 StVO insoweit Rechnung getragen, als Kraftfahrer und Beifahrer, die vom Arbeitszeitgesetz erfaßt werden, an Sonn- und Feiertagen bereits ab 22 Uhr beschäftigt werden dürfen.

Zu § 10 — Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Zu Absatz 1

Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen sind nach Absatz 1 im bisherigen Umfang zulässig. Sie werden in einem Katalog zusammengefaßt.

Vorwiegend handelt es sich um die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Dienstleistungsbereichen, die an Sonn- und Feiertagen nach §§ 105e und 105i GewO sowie nach der Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von den Bestimmungen über die Sonntagsruhe gemäß § 105e Abs. 1 GewO vom 3. April 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 den Nummern 4, 5, 8, 10 und 11 genannten Bereichen. Der Begriff „Tagespresse“ in Nummer 8 umfaßt auch Sonntagszeitungen, und zwar unabhängig davon, ob sie als reine Sonntagszeitungen nur am Sonntag oder als sog. siebte Ausgabe einer Tageszeitung am Sonntag erscheinen.

In den in den Nummern 1, 2, 3, 6, 7 und 12 dritte Alternative genannten Bereichen handelt es sich um die Beschäftigung von Arbeitnehmern in nicht gewerblichen Dienstleistungsbereichen, die nicht unter das Sonn- und Feiertagsverbot des § 105b GewO fällt. Von Nummer 1 werden auch die handwerklichen Notdienste sowie die Notrufzentralen, wie z. B. die Automobilclub-Notrufzentralen und die zentralen Sperrannahmedienste, erfaßt. Nummer 3 erfaßt neben dem Bereich der Krankenpflege auch den Bereich der rein pflegerischen Versorgung. Zu den anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen zählen daher auch die ambulanten Pflegedienste.

Nummer 9 trägt der Tatsache Rechnung, daß zu den sog. Marktprivilegien der nach § 69 GewO festgesetzten Messen, Ausstellungen, Märkte und Volksfeste seit jeher die Befreiung vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zählt.

Die in Nummer 12 genannte Landwirtschaft und Tierhaltung fällt ebenfalls nicht unter das Verbot des § 105b GewO.

Die Nummern 13 bis 15 sind weitgehend aus § 105c Abs. 1 Nr. 3 und 4 GewO übernommen worden.

In Nummer 14 wird klargestellt, daß an Sonntagen auch „die Kontrolle der Funktionsfähigkeit von Datennetzen“ zulässig ist. Der in den 80er Jahren enorm angestiegene bargeldlose Zahlungsverkehr mit Eurocheque-Karten, Kreditkarten, Tankcards usw. erfordert den ununterbrochenen Betrieb von Großrechnern. Mit der vorgenommenen Klarstellung soll die Kontrolle der Funktionsfähigkeit insbesondere der Rechner an allen Tagen des Jahres gewährleistet werden.

Bei kontinuierlicher Sonntagsarbeit liegt ein Mißlingen von Arbeitsergebnissen im Sinne von Nummer 15 in der Regel dann vor, wenn wegen der Unterbrechung am Sonn- oder Feiertag nicht oder fehlerhaft gelungene (mißlungene) Arbeitserzeugnisse in Höhe

von 5 % einer Wochenproduktion an fehlerfreien Arbeitserzeugnissen anfallen (bezogen auf die sechs Werkzeuge von Montag bis Samstag mit 144 Arbeitsstunden). Im Einzelfall kann auch eine Unterschreitung der 5 %-Grenze ein „Mißlingen von Arbeitsergebnissen“ darstellen. Eine Ausschuß-/Ausfallquote ist nicht zu berücksichtigen, wenn der Arbeitsprozeß aus anderen Gründen einmal oder mehrmals pro Woche unterbrochen werden muß, sofern die Unterbrechung auf den Sonn- oder Feiertag gelegt werden kann.

Kontinuierliche Sonntagsarbeit soll nach Nummer 16 ebenfalls möglich sein, wenn die Produktionsunterbrechung zu einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen führen würde.

Die Nummern 15 und 16 gelten auch für die kontinuierliche Arbeitsweise, sofern die dort zugelassenen Arbeiten einen ununterbrochenen Fortgang an Sonn- und Feiertagen erfordern.

Zu Absatz 2

Mit der Regelung des Absatzes 2 soll eine Verringerung der Zahl der von Sonntagsarbeit betroffenen Arbeitnehmer erreicht werden. Es dient nicht dem Sonntagsschutz, wenn infolge der Unterbrechung der Produktion bei zulässigen Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten nach Absatz 1 Nr. 14 mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden müssen als bei fortlaufender Produktion.

Zu § 11 — Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Zu Absatz 1

Durch Absatz 1 wird sichergestellt, daß die an Sonntagen beschäftigten Arbeitnehmer wenigstens an einem Sonntag im Monat von der Beschäftigung im Betrieb freigestellt werden. Eventuellen Schwierigkeiten, insbesondere in Krankenhäusern, im Personennahverkehr, in Saisonbetrieben und in kontinuierlichen Schichtbetrieben, kann nach § 12 Satz 1 Nr. 1 Rechnung getragen werden.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vorgesehen, die Vorschriften der §§ 3 bis 8 auch auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen anzuwenden, wobei durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die Höchstarbeitszeiten auch im Rahmen der Durchschnittsgrenzen der §§ 3, 6 Abs. 2 und § 7 nicht überschritten werden dürfen.

Zu Absatz 3

Arbeitnehmer sollten aus Gründen des Arbeitsschutzes wenigstens einen arbeitsfreien Tag in der Woche haben. Außerdem sollte ihre Tätigkeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ausgeglichen werden. Deshalb wird in Absatz 3 vorgeschlagen, den Arbeitnehmern für die Beschäftigung an einem Sonntag oder an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag einen Ersatzruhetag zu gewähren.

Zu Absatz 4

Mit der Vorschrift des Absatzes 4 soll grundsätzlich eine wöchentliche Mindestruhezeit von 35 Stunden für die Arbeitnehmer sichergestellt werden. Sie kann auf 24 Stunden verkürzt werden, wenn technische oder arbeitsorganisatorische Gründe (z. B. Schichtwechsel) dies erfordern.

Zu § 12 — Abweichende Regelungen

Mit dieser Vorschrift wird den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern die Befugnis übertragen, unter bestimmten Voraussetzungen die Dauer der Arbeitszeit bei gesetzlich zugelassener Sonn- und Feiertagsarbeit festzulegen sowie die Zahl der arbeitsfreien Sonntage und die Ersatzruhetage zu variieren. In diesem Umfang stellt die Tariföffnungsklausel eine Regelung zur Konkretisierung der Sonn- und Feiertagsgarantie nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Verfassung dar.

Nach Nummer 1 können sie die Beschäftigung von Arbeitnehmern in einigen Monaten im Jahr an jedem Sonn- und Feiertag zulassen. Die Abweichungsmöglichkeit ist z. B. wegen der Krankenhäuser und der saisonabhängigen Betriebe im Gaststättengewerbe eingefügt worden. Die Mindestzahl von beschäftigungsfreien Sonntagen im Jahr orientiert sich an § 4 Abs. 1 der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie vom 31. Juli 1968 (BGBl. I S. 886).

Bei der Abweichungsmöglichkeit in Nummer 2 wird berücksichtigt, daß die in § 11 Abs. 3 bestimmten Ausgleichszeiträume und die Gewährung von Ersatzruhetagen in einigen Bereichen nicht für alle Arbeitnehmer eingehalten werden können.

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

Nummer 4 eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben den Arbeitnehmern mehr beschäftigungsfreie Sonntage gewähren zu können.

Zu § 13 — Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

Zu Absatz 1

Mit der Ermächtigung zum Erlaß einer Rechtsverordnung in Absatz 1 Nr. 1 soll die Bundesregierung in die Lage versetzt werden, Mißbräuchen bei der Anwendung der Ausnahmen des § 10 Abs. 1 und 2 begegnen und Grundlagen für eine einheitliche und vorhersehbare Verwaltungspraxis schaffen zu können.

Die Ermächtigungen zum Erlaß einer Rechtsverordnung in Absatz 1 Nr. 2 sind aus §§ 105d und 105e GewO übernommen und den heutigen Erfordernissen entsprechend näher konkretisiert worden. Bei der Ermächtigung in Absatz 1 Nr. 2 Buchstabe c wird klargestellt, daß Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen durch Rechtsverordnung auch aus Gründen des Gemeinwohls zugelassen werden können. Diese umfassen auch gesamtwirtschaftliche Gründe, z. B. die Existenzgefährdung von Betrieben und den damit verbundenen drohenden Verlust von Arbeitsplätzen sowie die angespannte internationale Wettbewerbssituation in einer Branche.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 Nr. 1 soll die Aufsichtsbehörde die Befugnis erhalten, bei Auslegungszweifeln, ob eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen nach § 10 Abs. 1 und 2 zulässig ist, eine schnelle Klärung herbeizuführen. Die Entscheidung der Aufsichtsbehörde kann mit den üblichen Rechtsmitteln angefochten werden. Die Ermächtigungen für die Aufsichtsbehörde in Absatz 3 Nr. 2 entsprechen den Ermächtigungen in § 105b Abs. 2 und in § 105f GewO.

Zu Absatz 4

In Absatz 4 wird der Aufsichtsbehörde die Möglichkeit eingeräumt, abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn Arbeiten benannt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern. Durch diese Ausnahme wird Sonn- und Feiertagsarbeit für Arbeitsverfahren ermöglicht, die aus Gründen, die im Arbeitsverfahren selbst liegen, einen ununterbrochenen Fortgang des Verfahrens erfordern. Die Aufsichts-

behörde entscheidet im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens.

Zu Absatz 5

In Absatz 5 wird die Aufsichtsbehörde verpflichtet, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen. Voraussetzung hierfür ist, daß wegen längerer Betriebszeiten oder anderer Arbeitsbedingungen im Ausland eine nachweisbare Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit vorliegt, die aus Sicht des betroffenen Unternehmens nicht zumutbar ist. Durch die Genehmigung muß Beschäftigung gesichert werden, d. h. es müssen Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen vor, so ist die Aufsichtsbehörde zur Genehmigung der Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet. Ihr freies Ermessen ist insoweit ausgeschlossen.

Zu § 14 — Außergewöhnliche Fälle

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

Die Absätze 1 und 2 Nr. 1 sind aus § 14 AZO übernommen worden, weil sich diese Regelung in der Praxis bewährt hat.

Absatz 2 Nr. 2 entspricht hinsichtlich der Vor- und Abschlußarbeiten weitgehend § 5 Abs. 3 AZO. Vor- und Abschlußarbeiten sind Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebs nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen, sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebs arbeitstechnisch abhängt; das Zuendebedienen der Kundschaft gilt bis zu einer halben Stunde je Tag als Abschlußarbeit.

Die Vorschrift ist wegen der Ausdehnung des Geltungsbereichs dieses Gesetzes auf Krankenhäuser durch eine Ausnahme für unaufschiebbare Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen ergänzt worden. Auch für die Landwirtschaft und Tierhaltung ist eine besondere Ausnahme notwendig.

Den besonderen Belangen der Forschung, z. B. bei der Durchführung längerfristiger Versuchsreihen, ist durch eine Ausnahme für Forschungsarbeiten Rechnung zu tragen.

Zu § 15 — Bewilligung, Ermächtigung

Zu Absatz 1

Die Befugnis zur Verlängerung der täglichen Höchst- arbeitszeit in Absatz 1 Nr. 1 für kontinuierliche Schichtbetriebe und Montagestellen sowie in Absatz 1 Nr. 2 für Saison- und Kampagnebetriebe ist aus § 4 Abs. 3 Satz 2 und § 8 Abs. 2 AZO übernommen

worden. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist in Absatz 1 Nr. 3 die Möglichkeit zu flexiblen Regelungen hinsichtlich Lage und Dauer der Ruhezeit eröffnet, wie sie z. B. für Winterdienste erforderlich sind. Die Befugnis zur Kürzung der Ruhezeit in Absatz 1 Nr. 4 ist angelehnt an § 10 Satz 2 AZO.

Zu Absatz 2

Die Regelung in Absatz 2 Satz 1 entspricht inhaltlich § 28 AZO. Hierunter fallen auch Arbeiten aus Anlaß von Dienst-, Werk- und Sachleistung, die im Rahmen notstandsrechtlicher Regelungen zu erbringen sind.

Zu Absatz 3

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

Zu § 16 — Aushang und Arbeitszeitnachweise

Absatz 1 ist aus § 24 Abs. 1 Nr. 1 AZO übernommen worden, um den Arbeitnehmern weiterhin zu ermöglichen, die für sie geltenden Schutzbestimmungen an geeigneter Stelle im Betrieb kennenzulernen. Um dies zu erreichen, sollen auch die einschlägigen Vorschriften der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen mit ausgelegt oder ausgehängt werden.

Absatz 2 entspricht § 24 Abs. 1 Nr. 3 AZO. Die Nachweispflicht der Arbeitgeber ist notwendig, um die Überwachung des Gesetzes durch die Aufsichtsbehörden sicherzustellen. Wegen der Erweiterung des Ausgleichszeitraums zur Erreichung der durchschnittlichen täglichen Höchst- arbeitszeit und der umfangreichen Möglichkeiten, durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen festzulegen, ist die Überwachung durch die Aufsichtsbehörden anderenfalls nicht gewährleistet. Durch die Beschränkung der Nachweispflicht auf „über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeiten“ wird unnötiger Aufwand vermieden.

Zu § 17 — Aufsichtsbehörde

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

Zu Absatz 1

Die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ist von den zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) zu überwachen; grundsätzlich sind dies die nach Landesrecht zuständigen Behörden. Nach Artikel 83 des Grundgesetzes werden die Bundesgesetze von den Ländern als eigene Angelegenheit durchgeführt. Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 51 Abs. 1 Satz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und § 20 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Der Arbeitgeber, der einem berechtigten Verlangen nicht entspricht, handelt ordnungswidrig gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 9.

Zu Absatz 5

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

Der Arbeitgeber, der die Maßnahmen der Aufsichtsbehörde nicht duldet, handelt ordnungswidrig gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 9.

Zu Absatz 6

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

Zu § 18 — Nichtanwendung des Gesetzes

Zu Absatz 1

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

Zur Bestimmung des Begriffs der Angestellten in leitender Stellung (Nummer 1) wird aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auf die Legaldefinition dieses Personenkreises in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes verwiesen. In Anlehnung an § 3 Buchstabe i des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) werden auch Chefärzte vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen.

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

Nummer 3 ist wegen der besonderen Verhältnisse im Haushalt eingefügt worden. Die Beschäftigten von Arbeitnehmern im Haushalt unterliegt auch der derzeit geltenden Arbeitszeitordnung (§ 1 Abs. 1 AZO) nicht.

Einer Ausnahme für Familienangehörige bedarf es nicht. Mithelfende Familienangehörige, die die Arbeit allein auf Grund einer familienrechtlichen Beziehung und nicht auf Grund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung leisten, sind nach allgemeiner Auffassung

keine Arbeitnehmer und fallen deshalb schon nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes. Soweit diese Personen jedoch die Arbeit auf Grund eines Arbeitsvertrages leisten, also Arbeitnehmer sind, ist die Herausnahme aus dem Anwendungsbereich nicht gerechtfertigt.

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

Zu Absatz 2

Mit der Vorschrift des Absatzes 2 wird klargestellt, daß für die Beschäftigung von Personen, die noch keine 18 Jahre alt sind, grundsätzlich anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung findet.

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Bäckereien und Konditoreien findet nach Absatz 4 anstelle dieses Gesetzes das Bäckerarbeitszeitgesetz Anwendung.

Zu § 19 — Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Diese Regelung entspricht inhaltlich § 13 AZO. Im öffentlichen Dienst kann wegen der Zusammenarbeit von Beamten und Arbeitnehmern ein Interesse an einer einheitlichen Arbeitszeit für Beamte und Arbeitnehmer bestehen. § 19 sieht deshalb vor, daß die zuständige Dienstbehörde die für Beamte geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit insgesamt auf die Arbeitnehmer übertragen kann, soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht. Die §§ 3 bis 13 finden dann insoweit keine Anwendung.

Zu § 20 — Beschäftigung in der Luftfahrt

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

Zu § 21 — Beschäftigung in der Binnenschifffahrt

Diese Vorschrift trägt den Besonderheiten in der Binnenschifffahrt Rechnung. Die Vorschriften über Ruhezeiten der Rheinschiffs-Untersuchungsordnung

und der Binnenschiffs-Untersuchungsordnung bleiben unberührt und gehen den arbeitsschutzrechtlichen Regelungen vor.

Zu § 22 — Bußgeldvorschriften

Verstöße des Arbeitgebers gegen im Gesetz enthaltene oder durch Rechtsverordnung zu schaffende Verpflichtungen werden grundsätzlich als Ordnungswidrigkeit geahndet (Absatz 1). Die Höhe der Geldbuße ist angesichts der dem Arbeitnehmer drohenden Gefahren bei Verwirklichung der Ordnungswidrigkeitstatbestände notwendig (Absatz 2). Die bußgeldrechtliche Gleichbehandlung von formellen und materiellen Verstößen ist sachgerecht, da formelle Verstöße in der Regel eine Verschleierung von materiellen Verstößen bezwecken.

Zu § 23 — Strafvorschriften

Bestimmte ordnungswidrige Handlungen werden als Straftaten qualifiziert, wenn durch sie vorsätzlich die Gesundheit oder die Arbeitskraft von Arbeitnehmern gefährdet oder wenn sie beharrlich wiederholt werden. Als Strafraum ist — wie bei solchen Qualifikationstatbeständen üblich (z. B. § 148 GewO) — Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe vorgesehen.

Zu § 24 — Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG

Die Vorschrift soll die gegebenenfalls erforderlich werdende Erfüllung von Verpflichtungen aus zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder Umsetzung von Rechtsakten der EG durch Rechtsverordnung nach diesem Gesetz ermöglichen.

Zu § 25 — Übergangsvorschriften für Tarifverträge

Bestehende oder nachwirkende Tarifverträge, die abweichende Regelungen im Sinne des § 7 Abs. 1 und 2 bzw. des § 12 Satz 1 treffen, aber den in den genannten Vorschriften festgelegten Rahmen überschreiten, sollen nach Satz 1 unberührt bleiben. Ohne eine derartige Vorschrift verlören solche entgegenstehenden tarifvertraglichen Regelungen mit Inkrafttreten dieses Gesetzes ihre Wirkung. Auch betriebliche Regelungen, die auf einem bestehenden Tarifvertrag beruhen, sollen nach Inkrafttreten des Gesetzes fortbestehen. Daher stellt Satz 2 durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen den Tarifverträgen nach Satz 1 gleich.

In Satz 3 wird bestimmt, daß bestehende oder nachwirkende tarifvertragliche Regelungen, in denen für die Beschäftigung an Feiertagen anstelle der Freistellung ein Zuschlag gewährt wird — wie z. B. im Lohntarifvertrag der Deutschen Bundesbahn —, durch die Vorschriften des Gesetzes ebenfalls nicht berührt werden.

Zu § 26 — Übergangsvorschrift für bestimmte Personengruppen

Durch Artikel 19 Abs. 2 Nr. 3 soll die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 aufgehoben werden. Eine § 5 entsprechende Regelung über Ruhezeiten ist in dieser Verordnung nicht enthalten. Zur Vermeidung von Umstellungsschwierigkeiten ist eine spätere Inkraftsetzung angemessen.

Zu Artikel 2 — Änderung des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch

Im Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch werden Verweisungen auf die Arbeitszeitordnung, deren Aufhebung in Artikel 19 Nr. 1 vorgesehen ist, gestrichen.

Zu Artikel 3 — Änderung des Soldatengesetzes

Durch § 69 Soldatengesetz ist § 14 a in die Arbeitszeitordnung eingefügt worden. Infolge der in Artikel 19 Nr. 1 vorgesehenen Aufhebung der Arbeitszeitordnung kann auch § 69 Soldatengesetz aufgehoben werden. Eine inhaltlich § 14 a AZO entsprechende Regelung ist in Artikel 1 § 15 Abs. 3 vorgesehen.

Zu Artikel 4 — Änderung der Gewerbeordnung

Wegen der Neuregelung der Sonn- und Feiertagsruhe in Artikel 1 §§ 9 bis 13 ist es notwendig, die §§ 105 a bis 105 j GewO zu streichen und die dadurch bedingten Folgeänderungen in der Gewerbeordnung vorzunehmen.

Zu Artikel 5 — Änderung des Gaststättengesetzes

Artikel 5 enthält die sich aus diesem Gesetzentwurf und der Neuregelung des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 24. April 1986 (BGBl. I S. 560), ergebenden notwendigen redaktionellen Folgeänderungen für § 21 Abs. 3 des Gaststättengesetzes.

Zu Artikel 6 — Änderung des Bundesberggesetzes

Das Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen im Bergbau unter Tage des neu eingefügten § 64 a Abs. 1 Bundesberggesetz (BBergG) trägt dem IAO-Übereinkommen Nr. 45 über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art vom 21. Juni 1935 (BGBl. 1954 II S. 624) Rechnung. Nach Artikel 2 dieses Übereinkommens darf keine Person weiblichen Geschlechts bei Untertagearbeiten in Bergwerken beschäftigt werden.

Die in Absatz 2 des neu eingefügten § 64 a BBergG vorgesehenen Ausnahmen entsprechen Artikel 3 des

IAO-Übereinkommens Nr. 45, wonach die innerstaatliche Gesetzgebung für die in den Nummern 1 bis 4 bezeichneten Fallgruppen Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot in Artikel 2 des IAO-Übereinkommens Nr. 45 vorsehen kann.

Ferner wird in Nummer 5 die sächliche Bezeichnungsform der Bundesministerien eingeführt.

Zu Artikel 7 — Änderung des Ladenschlußgesetzes

Durch die Streichung der §§ 105 a bis 105 j GewO in Artikel 4 ist die Verweisung auf diese Vorschriften in § 17 Abs. 6 Satz 2 des Ladenschlußgesetzes ebenfalls zu streichen (Nummer 5). Ferner wird in den Nummern 1 bis 4 sowie 6 und 7 die sächliche Bezeichnungsform für die Bundesministerien eingeführt.

Zu Artikel 8 — Änderung des Bäckerarbeitszeitgesetzes

Mit der Änderung des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien werden der noch aus der NS-Zeit herrührende Begriff „Tarifordnung“ durch die heutige gesetzliche Terminologie „Tarifvertrag“, „Betriebsvereinbarung“ sowie das Wort „Reichsarbeitsminister“ durch „Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ ersetzt, § 11 über die Mehrarbeitsvergütung gestrichen und § 13, der noch auf die alte Arbeitszeitordnung verweist, neugefaßt. Die Befugnisse des Reichsarbeitsministers sind bereits nach Artikel 129 Abs. 1 des Grundgesetzes auf die nunmehr sachlich zuständigen Stellen der Länder übergegangen. Einer Klarstellung bedarf es insoweit nicht.

Zu Artikel 9 — Änderung des Mutterschutzgesetzes

In Nummer 1 wird die sächliche Bezeichnungsform der Bundesministerien eingeführt. Nummer 2 enthält eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 10 — Änderung des Seemannsgesetzes

In diesem Artikel wird das Seemannsgesetz an die neue Arbeitszeitkonzeption angepaßt:

Durch den neu eingefügten § 89 a (Nummer 2) erhalten die Tarifvertragsparteien und auf Grund eines Tarifvertrags die Betriebspartner die Möglichkeit, über das geltende Recht hinaus den Kapitän zur Anordnung von zwei Überstunden pro Tag zu ermächtigen. Bisher war die Befugnis des Kapitäns darauf beschränkt, solche Arbeitszeitverlängerungen in „sonstigen dringenden Fällen“ anzuordnen, woran sich die Praxis vielfach nicht gehalten hat.

Die Ermächtigung der Tarifvertragsparteien soll allerdings nicht für Tarifverträge gelten, die nach § 21 Abs. 4 Satz 2 Flaggengesetz abgeschlossen werden. Die Verlängerung der Arbeitszeit um bis zu zwei Stunden durch den Kapitän auf Grund eines Tarifvertrages hat für deutsche und ausländische

Arbeitnehmer Geltung. § 21 Abs. 4 Flaggenrechtsgesetz wurde seinerzeit eingefügt zur Erreichung der im Interesse der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Seeschifffahrt notwendigen Reduzierung der Lohnkosten für den Schiffsbetrieb (Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Seeschiffahrtsregisters für deutsche Handelsschiffe im internationalen Verkehr, BT-Drucksache 11/2161). Unterschiedliche Regelungen für deutsche und ausländische Besatzungsmitglieder bei Dauer und Lage der Arbeitszeit sind aus Gesundheitsschutzgründen nicht zu vertreten und darüber hinaus aus Wettbewerbsgründen nicht erforderlich. Durch die Neufassung des § 92 (Nummer 3), den Wegfall des § 93 (Nummer 4) und die Neufassung des § 143 Abs. 1 Nr. 8 (Nummer 16) wird die Beschäftigung weiblicher Besatzungsmitglieder an die neue Frauenarbeitsschutzkonzeption angepaßt.

§ 104 Abs. 1 und 2 (Nummer 10) und § 140 (Nummer 13) werden der neuen Tariföffnungsklausel angepaßt. Das staatliche Genehmigungserfordernis entspricht der Konzeption der neuen Arbeitszeitregelung nicht mehr.

Die besonderen Verhältnisse auf den Fähr-, Förde- und Seebäderschiffen, welchen durch die Ausnahmenvorschrift des § 141 Rechnung getragen wird, bestehen auch auf anderen Fahrgastschiffen. Dies betrifft insbesondere die Lage der Arbeitszeit für das Küchen- und Bedienungspersonal, die durch das Seemannsgesetz eingeschränkt ist. Da es sich bei einem Fahrgastschiff im Bedienungssektor um einen Betrieb handelt, der einem Hotel- und Gaststättenbetrieb an Land vergleichbar ist, sollten die Arbeitszeiten grundsätzlich auch in die Abendstunden verlegt werden können, was nach der derzeitigen Rechtslage nicht möglich ist. Um diese Möglichkeit über einen Tarifvertrag zu schaffen, ist die Änderung des § 141 (Nummer 14) erforderlich.

Eine Ermächtigungsnorm zur Einführung von Arbeitszeitsvorschriften für sonstige im Rahmen des Schiffsbetriebes an Bord tätige Personen (§ 7 Abs. 1 Seemannsgesetz) bedarf es nicht mehr, da das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich für alle Arbeitnehmer und mithin auch für den genannten Personenkreis gilt. Das Seemannsgesetz enthält im übrigen keine Arbeitszeitsvorschriften für diesen Personenkreis. Die Ermächtigungsnorm in § 143 Abs. 1 Nr. 14 des Seemannsgesetzes wird daher gestrichen (Nummer 16).

In den Nummern 1, 5, 7, 8, 15, 16 und 17 wird die sächliche Bezeichnungsform der Bundesministerien eingeführt. Durch Nummer 15 erfolgt darüber hinaus eine Anpassung an die geänderten Verhältnisse nach der Neustrukturierung der Deutschen Bundespost. Die Nummern 4, 6, 9, 11, 12, 14 und 18 enthalten redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Artikel 11 — Änderung des Fahrpersonalgesetzes

Nummer 1 enthält eine redaktionelle Folgeänderung. In Nummer 2 wird die sächliche Bezeichnungsform der Bundesministerien eingefügt.

Zu Artikel 12 — Änderung der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie

Infolge der Aufhebung der §§ 105 a bis 105 j GewO in Artikel 4 Nr. 1 ist es erforderlich, die in § 2 der Verordnung enthaltene Verweisung auf § 105 c Abs. 1 Nr. 3 GewO durch eine Verweisung auf die entsprechende Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes zu ersetzen.

Zu Artikel 13 — Änderung der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie

Zu Nummer 1

Infolge der Aufhebung der Bekanntmachung vom 5. Februar 1895 (vgl. Artikel 19 Nr. 17) ist es erforderlich, § 11 Abs. 3 der Verordnung, der die entsprechende Anwendung von Bestimmungen dieser Bekanntmachung vorsieht, inhaltlich neu zu fassen. Dies geschieht durch Anfügung einer neuen Nummer 7 in § 1 Abs. 1 der Verordnung.

Zu Nummer 2

Infolge der Aufhebung der §§ 105 a bis 105 j GewO in Artikel 4 Nr. 1 ist es erforderlich, die in § 2 Abs. 1 und 2 der Verordnung enthaltenen Verweisungen auf § 105 c Abs. 1 Nr. 3 GewO durch Verweisungen auf die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu ersetzen.

Zu Nummer 3

Mit dem Wirksamwerden des Beitritts am 3. Oktober 1990 kann die in § 10 der Verordnung enthaltene Berlin-Klausel aufgehoben werden.

Zu Nummer 4

§ 11 Abs. 2 und 3 der Verordnung wird aufgehoben (vgl. die Begründung zu Nummer 1).

Zu Artikel 14 — Änderung der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien

Mit den vorgesehenen Änderungen werden die noch aus der NS-Zeit stammenden Begriffe an die heutige Terminologie angepaßt.

Zu Artikel 15 — Änderung der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung

Die in § 13 Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung vorgesehene Verweisung auf § 25 AZO wird durch eine Verweisung auf die entsprechende Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes ersetzt.

Zu Artikel 16 — Änderung der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät

Die in § 2 der Verordnung vorgesehene Verweisung auf die Arbeitszeitordnung wird durch eine Verweisung auf das Arbeitszeitgesetz ersetzt.

Zu Artikel 17 — Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang

Durch diese Vorschrift wird sichergestellt, daß Teile von Verordnungen, die durch die Artikel 12 bis 16 geändert werden, zukünftig wieder durch Verordnung geändert werden können.

Zu Artikel 18 — Aufhebung von Hausarbeitsregelungen

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluß vom 13. November 1979 das Hausarbeitsgesetz von Nordrhein-Westfalen mit Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für unvereinbar erklärt, soweit der Hausarbeitstag weiblichen, aber nicht männlichen alleinstehenden Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand gewährt wird (BVerfGE 52, 369, [374f.]). Es hat den Gesetzgeber aufgefordert, eine verfassungskonforme Regelung zu schaffen und zugleich darauf hingewiesen, daß hierbei mehrere Wege offenstehen. In Absatz 2 wird die Aufhebung der Hausarbeitsregelungen vorgeschlagen, weil für deren Beibehaltung unter gleichzeitiger Ausdehnung auf Männer kein besonderes Bedürfnis mehr besteht. Der Hausarbeitstag wurde durch die Freizeitanordnung von 1943 eingeführt, um die Leistungsfähigkeit der Frauen, „die wegen häuslicher Pflichten nicht voll einsatzfähig waren“, während des Krieges zu erhalten. Diese Regelung wurde in den Jahren 1948/49 durch Hausarbeitsgesetz der Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen erweitert, um die Belastungen der erwerbstätigen Frauen in der Nachkriegszeit in zumutbaren Grenzen zu halten. Diese Voraussetzungen sind inzwischen weggefallen. Außerdem ist die regelmäßige Arbeitszeit von damals 48 Stunden in der Woche inzwischen durch Tarifvertrag für 99% der Arbeitnehmer auf 40 und weniger Stunden in der Woche verkürzt worden. Gleichzeitig ist die Hausarbeit durch moderne technische Haushaltsgeräte erheblich erleichtert worden.

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

In Absatz 2 sind die notwendigen Übergangsregelungen vorgesehen.

Zu Artikel 19 — Inkrafttreten und Ablösung

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

Die Aufhebung der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. Dezember 1971 (Nummer 18), die die Beschäftigung von Frauen auf Lastkraftwagen und Omnibussen auf Grund besonderer Eignungsuntersuchungen ab Dezember 1971 erstmals zugelassen hat, ist darüber hinaus wegen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes geboten. Bei den seit Erlass dieser Verordnung durchgeführten ärztlichen Untersuchungen sind geschlechtsspezifische Gefährdungen, die eine Sonderregelung für die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen weiterhin erfordern würden, nicht festgestellt worden. Für die allgemeine arbeitsmedizinische Betreuung der auf Fahrzeugen beschäftigten Arbeitnehmer — weibliche und männliche — reichen inzwischen die Vorschriften des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 und die berufsgenossenschaftlichen Grundsätze der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen bei Gefährdung durch Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten aus dem Jahr 1974 aus.

Die Tätigkeiten und Produktionsabläufe, die in der Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb (Nummer 17) aufgeführt sind, werden überwiegend nicht mehr angewendet und sind überdies technisch veraltet. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei einzelnen Produktionsabläufen oder Verfahren, die in der betrieblichen Praxis noch Anwendung finden, ist nach Artikel 1 § 10 im bisherigen Umfang möglich. Aus diesen Gründen kann die in Nummer 17 aufgeführte Bekanntmachung entfallen. Entsprechendes gilt für die in Nummer 16 genannte Bekanntmachung.

Stellungnahme des Bundesrates

1. Zu Artikel 1 § 1 Nr. 1 ArbZRG

§ 1 Nr. 1 ist wie folgt zu fassen:

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

Begründung

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

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

2. Zu Artikel 1 § 1 Nr. 3 — neu —

In § 1 ist folgende neue Nummer 3 anzufügen:

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

Begründung

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

3. Zu Artikel 1 § 2 Abs. 2

§ 2 Abs. 2 ist wie folgt zu fassen:

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

Begründung

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

4. Zu Artikel 1 § 2 Abs. 3

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

Begründung

Gründe der Humanisierung der Arbeit sprechen für eine Festlegung der Grenze bei 22.00 Uhr. Auch in anderen Normen, z. B. TA Lärm, besteht diese Grenze.

5. Zu Artikel 1 § 2 Abs. 6 bis 13 — neu —

In § 6 sind folgende Absätze anzufügen:

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

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

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

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

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

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

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

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

Begründung

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

b) Zum neuen Absatz 6:

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

6. Zu Artikel 1 § 3 Satz 2

In Artikel 1 sind in § 3 Satz 2 die Wörter „6 Kalendermonaten“ durch die Wörter „12 Kalendermonaten“ und die Wörter „24 Wochen“ durch die Wörter „48 Wochen“ zu ersetzen.

Begründung

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

7. Zu Artikel 1 § 4 Satz 1

In § 4 ist Satz 1 wie folgt zu fassen:

„Die Arbeit ist durch Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden bis zu 8 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden insgesamt zu unterbrechen.“

Begründung

Der Verzicht auf besondere Pausenvorschriften für Frauen darf nicht dazu führen, daß die neue Regelung sich an der bisherigen Pausenregelung für Männer ausrichtet, weil dies dem Erholungsbedürfnis vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gerecht wird. Die Verpflichtung zur Gewährung einer Pause bei mehr als 5stündiger Arbeitszeit und einer zusätzlichen Pause bei einer mehr als 8stündigen Arbeitszeit berücksichtigt die medizinischen Notwendigkeiten, wie auch die

berechtigten Forderungen vieler Teilzeitbeschäftigter, nicht bereits nach einer Arbeitszeit von wenig mehr als 4½ Stunden eine Ruhepause einlegen und dadurch die Anwesenheit im Betrieb verlängern zu müssen.

8. Zu Artikel 1 § 4 Satz 3 — neu —

In § 4 ist folgender Satz 3 anzufügen:

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

Begründung

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

9. Zu Artikel 1 § 4 Satz 4 — neu —

In § 4 ist ferner folgender Satz 4 anzufügen:

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

Begründung

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

10. Zu Artikel 1 § 4 Abs. 2 — neu —

In § 4 ist ferner folgender neuer Absatz 2 anzufügen:

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

— Unfallgefahren,

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

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

Begründung

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

11. Zu Artikel 1 § 5 Abs. 1 Satz 2 — neu —

In § 5 Abs. 1 ist folgender Satz anzufügen:

„Satz 1 gilt nicht für in Heimarbeit beschäftigte Personen.“

Begründung

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

12. Zu Artikel 1 § 5 Abs. 3

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

Begründung

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

Die beabsichtigte Regelung würde zu einer Beeinträchtigung des Krankenhausbetriebes und zu erheblichen Kosten für die dann notwendigen erheblichen Personalaufstockungen, insbesondere im ärztlichen Bereich, führen. Auch die Tatsache, daß diese Regelung nach § 26 des Gesetzentwurfs erst ab 1. Januar 1996 anzuwenden ist, löst nicht das Problem der pflegesatzneutralen Umsetzung.

13. Zu Artikel 1 § 5 Abs. 4

§ 5 Abs. 4 ist zu streichen.

Begründung

Die Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates der EG vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr stellt hinsichtlich der Mindestruhezeiten lediglich die unterste Grenze des Arbeitsschutzes für das Fahrpersonal dar. Es ist kein nachvollziehbarer Grund ersichtlich, der es rechtfertigt, die Minimalregelung der EG-Verordnung 3820/85 über die Ruhezeit im neuen Arbeitszeitgesetz verbindlich festzuschreiben und das Fahrpersonal damit im Vergleich zu den sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schlechter zu stellen. Artikel 11 der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 läßt den Erlaß günstigerer Regelungen in den einzelnen Mitgliedstaaten ausdrücklich zu. Darauf kann im Interesse des Gesundheitsschutzes der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht verzichtet werden. Darüber hinaus

tragen längere Ruhezeiten zu einer Verbesserung der allgemeinen Verkehrssicherheit bei. Es ist daher erforderlich, im Bereich der Ruhezeiten das Fahrpersonal den sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichzustellen.

14. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 1

In § 6 Abs. 1 sind vor dem Wort „festzulegen“ die Wörter „unter Einbeziehung der Betroffenen“ einzufügen.

Begründung

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

15. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 1 Satz 2 — neu —

In Artikel 1 ist in § 6 folgender Satz anzufügen:

„Eine regelmäßige ärztliche Betreuung ist sicherzustellen.“

Begründung

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

16. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 3

§ 6 Abs. 3 ist wie folgt zu fassen:

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

Begründung

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

17. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 4 Satz 1 Buchstabe a

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

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

Begründung

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

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

18. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 4 Satz 1 Buchstabe b

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

„b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes lebt, oder“.

Begründung

Die Interessen der Arbeitgeber haben zurückzutreten, weil die Interessen von Kindern höherrangig zu bewerten sind.

19. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 4 Satz 1 Buchstabe c

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

„c) der Arbeitnehmer mit Pflegebedürftigen in häuslicher Gemeinschaft lebt,“.

Begründung

Die Interessen der Arbeitgeber haben zurückzutreten, weil die Interessen von Pflegebedürftigen höherrangig zu bewerten sind.

20. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 4 a — neu —

In § 6 ist folgender Absatz 4 a anzufügen:

„(4a) Bei Nachtarbeitszeiten sind verlängerte Ruhepausen zu gewähren, und zwar mindestens

— 45 Minuten bei mehr als 3 Stunden und

— 60 Minuten bei mehr als 4½ Stunden

Nachtarbeitszeit.“

Begründung

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

21. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 5

§ 6 Abs. 5 ist wie folgt zu fassen:

„(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei Arbeitszeiten nach § 10 Abs. 2 für jeweils 20 Tage Nachtarbeitszeit mit täglich mehr als 3 Stunden zusätzlich ein arbeitsfreier Tag zu gewähren. Der zusätzliche arbeitsfreie Tag ist möglichst am ersten Arbeitstag nach der 20. Nachtschicht, spätestens jedoch vor der 21. Nachtschicht zu gewähren.“

Begründung

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

22. Zu Artikel 1 § 6 — neu —

In § 6 ist folgender neuer Absatz 6 anzufügen:

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

Begründung

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

23. Zu Artikel 1 § 6 Abs. 7 — neu —

In § 6 ist folgender neuer Absatz 7 anzufügen:

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

Begründung

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

24. Zu Artikel 1 § 7

§ 7 ist zu streichen.

Begründung

Die große Zahl der durch § 7 vorgesehenen Arbeitszeitvarianten läßt die Umkehrung des Regel-Ausnahmeverhältnisses befürchten und führt zu einer Unübersichtlichkeit, die Unklarheiten über die konkret maßgebliche Arbeitszeit schafft. Das geht in aller Regel zu Lasten eines wirksamen Arbeitsschutzes, zumal eine effektive Überwachung auf diese Weise erschwert wird.

25. Zu Artikel 1 § 10 Abs. 1 Nr. 17 — neu —

**ArbZRG,
Artikel 7 Nr. 5 (§ 17 LadSchlG),
Artikel 7 Nr. 6a (§ 22 LadSchlG)**

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

„17. in Verkaufsstellen, wenn Öffnungszeiten ausnahmsweise zugelassen sind.“

b) In Artikel 7 ist Nummer 5 wie folgt zu fassen:

„5. § 17 wird gestrichen.“

Als Folge ist Nummer 6 anzupassen.

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

„6a. In § 22 werden die Wörter „für den Arbeitsschutz“ gestrichen.“

Begründung

Zu a)

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

Zu b)

Die von der Bundesregierung vorgeschlagene Änderung geht nicht weit genug. Es handelt sich beim Ladenschlußgesetz zumindest überwiegend um ein Wettbewerbsschutzgesetz. Sonderregelungen für die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer sind nach dem neuen Arbeitszeitrechtsgesetz unter Berücksichtigung der vorgeschlagenen Änderungen nicht mehr erforderlich. Die an Sonntagen zulässigen Arbeiten sind in den § 10 Abs. 1 übernommen.

Zu c)

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

**26. Zu Artikel 1 § 10 Abs. 1 Nr. 18 — neu —
ArbZRG,
Artikel 1 § 18 Abs. 4 ArbZRG,
Artikel 8**

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

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

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

c) Artikel 8 ist wie folgt zu fassen:

„Artikel 8

Aufhebung des Bäckereiarbeitszeitgesetzes

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

Begründung

Zu a)

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

Zu b) und c)

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

Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in arbeitszeitschutzrechtlicher Hinsicht den übrigen

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

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

27. Zu Artikel 1 § 10 Abs. 1 a — neu —

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

„(1 a) Absatz 1 findet auch keine Anwendung, wenn beim Chargenbetrieb die Zeit je Charge mehr als 24 Stunden beträgt und das Produktionsverfahren nicht aus anderen Gründen regelmäßig wöchentlich mindestens einmal unterbrochen werden muß. Satz 1 gilt nicht, wenn einem Sonntag ein oder 2 Feiertage oder 2 oder mehr Feiertage unmittelbar aufeinander folgen.“

Begründung

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

28. Zu Artikel 1 § 10 Abs. 3 — neu —

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

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

Begründung

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

Richtung vorgegeben, die auch z. B. im Rahmen eines Verwaltungsstreitverfahrens deutliche Hinweise für die Gerichte gibt.

29. Zu Artikel 1 § 10 Abs. 4 — neu —

In § 10 ist ferner folgender neuer Absatz 4 einzufügen:

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

Begründung

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

30. Zu Artikel 1 § 11 Abs. 1

In § 11 ist Absatz 1 wie folgt zu fassen:

„(1) 2 Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.“

Begründung

Durch entsprechende Schichtpläne kann sichergestellt werden, daß regelmäßig mindestens 2 Sonntage im Monat für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer arbeitsfrei bleiben. Dies ist erforderlich, weil die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen ungleich höherwertig ist als an anderen Tagen innerhalb der Woche. Auf diese Weise wird sichergestellt, daß die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer am allgemeinen gesellschaftlichen Leben zumindest an 2 Wochenenden teilhaben kann.

31. Zu Artikel 1 § 11 Abs. 3

§ 11 Abs. 3 ist wie folgt zu ändern:

- a) In Satz 1 werden nach den Wörtern „an einem Sonntag“ die Wörter „oder an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag“ eingefügt.
- b) Satz 2 wird gestrichen.

Begründung

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

32. Zu Artikel 1 § 11 Abs. 4

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

Begründung

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

33. Zu Artikel 1 § 12 Satz 1 Nr. 1

In Artikel 1 § 12 Satz 1 Nr. 1 sind vor den Wörtern „in Theaterbetrieben“ die Wörter „im Rundfunk“ einzufügen.

Begründung

In § 12 sind abweichende Regelungen auch für den Rundfunk vorzusehen. Bei Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (§ 11) müssen im Rundfunk dessen besonderer verfassungsrechtlich geschützter Programm- und insbesondere Informationsauftrag berücksichtigt werden. Dies muß notwendigerweise zu Abweichungen von der Standardregel führen.

34. Zu Artikel 1 § 12 Satz 1 Nr. 5 — neu —

In Artikel 1 § 12 Satz 1 ist folgende neue Nummer 5 anzufügen:

„5. abweichend von § 11 Abs. 4 die Sonn- und Feiertagsruhe des § 9 oder den Ersatzruhetag des § 11 Abs. 3 nicht unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren.“

Begründung

Die Ergänzung um die Nummer 5 ist vor dem Hintergrund gerechtfertigt, daß tarifvertragliche Abweichungen insbesondere für den Rundfunk zur Erfüllung des Programmauftrages ermöglicht werden müssen.

35. Zu Artikel 1 § 13 Abs. 1 Nr. 2

In Artikel 1 sind in § 13 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe c nach den Wörtern „zur Sicherung der Beschäftigung“ die Wörter „in einzelnen Industriezweigen oder Produktionsparten, die sich in einer angespannten internationalen Wettbewerbssituation befinden,“ einzufügen.

Begründung

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

36. Zu Artikel 1 § 13 Abs. 5

§ 13 Abs. 5 ist zu streichen.

Begründung

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

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

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

übrigen Tagen der Woche auch nicht annähernd ausgenutzt werden.

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

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

37. Zu Artikel 1 § 14 Abs. 2 Nr. 2

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

Begründung

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

38. Zu Artikel 1 § 14 Abs. 2 letzter Halbsatz

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

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

Begründung

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

39. Zu Artikel 1 § 14 Abs. 3 — neu —

In § 14 ist folgender Absatz 3 anzufügen:

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

Begründung

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

40. Zu Artikel 1 § 16 Abs. 2

§ 16 Abs. 2 ist wie folgt zu ändern:

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

Begründung

Zu a)

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

Ein zusätzlicher Aufwand für den Arbeitgeber entsteht dadurch nicht, da in der Regel eine Aufzeichnung für die Lohnabrechnung und aus anderen Gründen ohnehin erfolgt.

Zu b)

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

**41. Zu Artikel 1 § 16 Abs. 3 — neu —,
§ 22 Abs. 1 Nr. 8**

In § 16 ist folgender Absatz 3 anzufügen:

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

Als Folge sind in § 22 Abs. 1 Nr. 8 vor den Wörtern „eine Aufzeichnung“ die Wörter „oder Absatz 3“ einzufügen.

Begründung

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

gen auf der Grundlage eines Datenaustausches zwischen den jeweiligen Arbeitgebern erstellt werden.

42. Zu Artikel 1 § 17 Abs. 5 Satz 1

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

Begründung

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

43. Zu Artikel 1 § 17 Abs. 6

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

Begründung

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

44. Zu Artikel 1 § 18 Abs. 1 Nr. 2

§ 18 Abs. 1 Nr. 2 ist zu streichen.

Begründung

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

45. Zu Artikel 1 § 18 Abs. 1 Nr. 3

§ 18 Abs. 1 Nr. 3 ist zu streichen.

Begründung

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

46. Zu Artikel 1 § 19 zweiter Halbsatz

In Artikel 1 erhält § 19 zweiter Halbsatz folgende Fassung:

„die §§ 3 bis 13 finden keine Anwendung.“

Begründung

Diese Änderung dient der Klarstellung.

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

47. Zu Artikel 1 § 19 Abs. 2 — neu —

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

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

Begründung

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

flexible Gestaltung der Sonntagsarbeit zu ermöglichen, die den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes gerecht wird, ist die vorgeschlagene Ergänzung erforderlich.

48. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 2

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

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

Begründung

Es handelt sich um eine sprachliche Verbesserung.

49. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 3

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

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

Begründung

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

50. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 4

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

Begründung

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

51. Zu Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 5

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

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

Begründung

Wer der Ausnahmenvorschrift des § 9 Abs. 2 zuwiderhandelt, verstößt gegen das Beschäftigungsverbot des § 9 Abs. 1. Die ausdrückliche Nennung

- der Ausnahmebestimmung ist daher nicht erforderlich.
- 52. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 6**
- In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 6 wie folgt zu fassen:
- „6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt.“
- Begründung**
- Wegen der Frist in § 11 Abs. 3 ist in der Bußgeldvorschrift auch der Fall ausdrücklich aufzuführen, daß der Ruhetag nicht rechtzeitig gewährt wird.
- 53. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 7**
- In Artikel 1 sind in § 22 Abs. 1 Nr. 7 die Wörter „über die Beschäftigungszeit“ zu streichen.
- Begründung**
- Es handelt sich um eine Verkürzung und Anpassung der Bußgeldvorschrift an den üblichen Sprachgebrauch.
- 54. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 8**
- In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 8 wie folgt zu fassen:
- „8. entgegen § 16 Abs. 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder“.
- Begründung**
- Es handelt sich um eine Konkretisierung der Bußgeldvorschrift.
- 55. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 8**
- In § 22 Abs. 1 ist die Nummer 8 eingangs ferner wie folgt zu ergänzen:
- „8. entgegen § 16 Abs. 1 den dort bezeichneten Aushang nicht vornimmt oder . . .“.
- Begründung**
- Es entspricht der Systematik des sozialen Arbeitsschutzes, einen Verstoß gegen die Aushangpflichten mit Bußgeld zu bewehren (siehe z. B. § 21 Abs. 1 Nr. 8 Mutterschutzgesetz, § 59 Abs. 1 Nr. 7 Jugendarbeitsschutzgesetz, § 25 Abs. 1 Nr. 8 Arbeitszeitordnung).
- Diese Regelungen haben sich in der Praxis bewährt.
- 56. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 9**
- In Artikel 1 ist § 22 Abs. 1 Nr. 9 wie folgt zu fassen:
- „9. entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.“
- Begründung**
- Es handelt sich um eine Verkürzung und Anpassung der Bußgeldvorschrift an den üblichen Sprachgebrauch.
- 57. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 2**
- In § 22 Abs. 2 sind die Wörter „zwanzigtausend Deutsche Mark“ durch die Wörter „dreißigtausend Deutsche Mark“ zu ersetzen.
- Begründung**
- Verstärkung der abschreckenden Wirkung.
- 58. Zu Artikel 1 § 22 Abs. 2**
- In Artikel 1 sind in § 22 Abs. 2 die Wörter „in den Fällen des Absatzes 1“ zu streichen.
- Begründung**
- Eine ausdrückliche Verweisung auf den Absatz 1 ist überflüssig, weil in § 22 Abs. 2 ein einheitlicher Bußgeldrahmen vorgesehen ist.
- 59. Zu Artikel 1 a — neu —**
- Nach Artikel 1 ist folgender Artikel 1 a einzufügen:
- „Artikel 1 a
Beschäftigungsbeschränkungen
im Bauhauptgewerbe
- (1) Im Bauhauptgewerbe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 6 Monate vor Beginn der ersten Beschäftigung im Bauhauptgewerbe arbeitsmedizinisch untersucht worden sind und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber eine von dem untersuchenden Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.
- (2) Nach Ablauf von 3 Jahren seit der letzten arbeitsmedizinischen Untersuchung im Sinne des Absatzes 1 dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe weiterhin beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 6 Monate vor Ablauf dieser Drei-Jahres-Frist erneut arbeitsmedizinisch untersucht worden sind

und ihre Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber hierüber eine von dem untersuchenden Arzt ausgestellte Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt.

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

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

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

Begründung

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

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

schutzrahmengesetz oder ein Arbeitsschutzgesetzbuch finden sollte.

60. Zu Artikel 2 Nr. 2 (Artikel 325 Satz 2 EGStGB)

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

Begründung

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

Durch das Gesetz zur Überleitung von Bundesrecht nach Berlin (West) (Sechsten Überleitungsgesetz) vom 25. September 1990 (BGBl. I S. 2106) wurde Artikel 325 EGStGB jedoch gegenstandslos. § 1 des Sechsten Überleitungsgesetzes bestimmt, daß Bundesrecht, das in Berlin (West) aufgrund alliierter Vorbehaltsrechte bisher nicht oder nicht in vollem Umfang gilt, vom Inkrafttreten des Sechsten Überleitungsgesetzes an uneingeschränkt in Berlin (West) gilt, soweit sich aus den §§ 2 und 3 nichts anderes ergibt. Entsprechendes gilt auch für bereits verkündetes, jedoch noch nicht in Kraft getretenes Bundesrecht vom Zeitpunkt des jeweils bestimmten Inkrafttretens an. Die im Sechsten Überleitungsgesetz in den §§ 2 und 3 bestimmten Sonderregelungen betreffen die Arbeitszeitordnung nicht. Es ist deshalb nicht geboten, eine seit Inkrafttreten des Sechsten Überleitungsgesetzes gegenstandslose Vorschrift zu ändern.

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

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

Begründung

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung.

62. Zu Artikel 9 Nr. 3 — neu — (§ 8 Abs. 2 Satz 1 MuSchG)

In Artikel 9 ist folgende Nummer 3 einzufügen:

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

„Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die über 8 Stunden täglich oder

80 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird.“

Begründung

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

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

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

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

Begründung

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

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

In Artikel 15 sind die Wörter

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

durch die Wörter

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

zu ersetzen.

Begründung

Notwendige Berichtigungen.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates**Zu Nummer 1**

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Mit dem Gesetzentwurf wird der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz einschließlich der grundsätzlichen Arbeitsruhe der Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen geregelt. Dieser Zweck des Gesetzes wird in Artikel 1 § 1 abschließend festgeschrieben. Die vorgeschlagene Ergänzung der Zweckbestimmung des Gesetzes ist zur Klarstellung nicht erforderlich.

Zu Nummer 2

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Mit dem Gesetzentwurf wird der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz einschließlich der grundsätzlichen Arbeitsruhe der Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen geregelt. Dieser Zweck des Gesetzes wird in Artikel 1 § 1 abschließend festgeschrieben. Die neu vorgeschlagene Nummer 3 ist mit dieser Konzeption des Gesetzentwurfs nicht vereinbar. Die Aufgabe, soziale und kulturelle Belange der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen, wird den Tarifvertragsparteien und Betriebspartnern überlassen.

Zu Nummer 3

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Die vorgeschlagene Begriffsbestimmung unterscheidet sich von der der Bundesregierung durch die Einbeziehung von in Heimarbeit beschäftigten und sonstiger arbeitnehmerähnlicher Personen. Die Einbeziehung der Heimarbeiter in den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz widerspricht dem Wesen der Heimarbeit, wozu insbesondere zählt, daß der in Heimarbeit Beschäftigte seine Arbeitszeit und seine Ruhepausen und -zeiten selber einteilen kann. Die Fragwürdigkeit der Einbeziehung zeigt sich auch daran, daß der Bundesrat mit den vorgeschlagenen Änderungen zu 9. und 11. die in Heimarbeit Beschäftigten von der Einhaltung der Vorschriften über Ruhepausen (§ 4) und Ruhezeiten (§ 5) wieder ausnehmen muß. Der erforderliche Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten wird durch die §§ 10 bis 16a Heimarbeitsgesetz sichergestellt. Als arbeitnehmerähnliche Personen kommen aufgrund der vorliegenden BAG-Rechtsprechung nahezu ausschließlich sog. freie Mitarbeiter und Handelsvertreter in Betracht. Eine Einbeziehung in den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz würde dem Wesen dieser Tätigkeiten widersprechen.

Zu Nummer 4

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Aus Gründen der Humanisierung der Arbeit ist eine Festlegung des Beginns des Nachtzeitraums auf 22.00 Uhr nicht erforderlich. Der Bundesregierung liegen gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse darüber vor, daß als bedeutsame Nachtarbeitszeit die Zeit zwischen 1.00 und 4.00 Uhr anzusehen ist (vgl. Rutenfranz/Beermann/Löwenthal, Nachtarbeit für Frauen, Stuttgart 1987). Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist demzufolge lediglich erforderlich, daß dieser Zeitraum von dem gesetzlich festgelegten Nachtzeitraum eingeschlossen wird. Im übrigen haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, den Beginn des Nachtzeitraums um eine Stunde vor- oder zurückzulegen (vgl. Artikel 1 § 7 Abs. 1 Nr. 5).

Zu Nummer 5

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Die den vorgeschlagenen Begriffsbestimmungen zugrundeliegenden Begriffe sind entweder aus sich heraus verständlich oder bereits durch die Rechtsprechung hinlänglich konkretisiert. Im übrigen enthält der Gesetzentwurf weder eine Regelung zur Schichtzeit noch eine Regelung zur Wochenarbeitszeit.

Zu Nummer 6

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu, da dem Petitum des Bundesrates bereits anderweitig Rechnung getragen worden ist. Entsprechend der Konzeption des Gesetzentwurfs ist die Befugnis zur Verlängerung des Ausgleichszeitraums im Interesse eines praxisnahen und sachgerechten Arbeitsschutzes den Tarifvertragsparteien übertragen worden (Artikel 1 § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b).

Zu Nummer 7

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Ein gesetzlicher Pausenanspruch, der bereits nach fünf Stunden einsetzt, führt zu einer aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht erforderlichen Verlängerung der Anwesenheitszeit im Betrieb, was sich insbesondere für Teilzeitarbeitnehmer nachteilig auswirkt. Auch der beim Rat der EG beratene Entwurf einer Arbeitszeit-Richtlinie sieht einen Pausenanspruch erst bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden vor. Bei besonderen Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer können durch Rechtsverordnung nach Artikel 1 § 8 längere Ruhepausen vorgeschrieben werden.

Zu Nummer 8

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Zu Nummer 9

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu (vgl. die Ausführungen zu 3.).

Zu Nummer 10

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Es widerspräche der Konzeption des Gesetzentwurfs, bei bestimmten Arbeiten zusätzlich zu den aus Gesundheitsschutzgesichtspunkten erforderlichen Ruhepausen weitere Arbeitsunterbrechungen vorzuschreiben, die als Arbeitszeit vom Arbeitgeber zu bezahlen sind. Derartige Arbeitsunterbrechungen sollten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Praxis von den Tarifvertragsparteien und Betriebspartnern vereinbart werden, die besser als der Gesetzgeber die in den Betrieben zu leistende Arbeit und die damit verbundenen Belastungen der Arbeitnehmer beurteilen können (größere Sachnähe).

Zu Nummer 11

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu (vgl. die Ausführungen zu 3.).

Zu Nummer 12

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der Gesetzentwurf enthält in Artikel 1 § 5 Abs. 2 und 3, Artikel 1 § 7 Abs. 2 Nr. 3 sowie in Artikel 1 § 26 Regelungen, die den besonderen Gegebenheiten im Krankenhausbereich gebührend Rechnung tragen. Die Berücksichtigung des Änderungsvorschlags würde dazu führen, daß während des gesamten Bereitschaftsdienstes gearbeitet werden könnte. Da die Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes, soweit sie innerhalb der elfstündigen Ruhezeit liegen, lediglich zu anderen Zeiten ausgeglichen werden müssen, wäre eine ununterbrochene Arbeitszeit von 144 Stunden denkbar. Dies ist mit dem Ziel des Gesetzentwurfs, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, nicht zu vereinbaren.

Zu Nummer 13

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Die Regelungen der EG-Verordnung 3820/85 über die Ruhezeiten des Fahrpersonals tragen den für den Straßenverkehr typischen Bedürfnissen nach Flexibilität Rechnung. Durch diese Regelungen wird das Fahrpersonal gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht schlechter gestellt. Vielmehr sind verkürzte Ruhezeiten auszugleichen. Wird die Ruhezeit nach der EG-Verordnung 3820/85 in mehrere Abschnitte

aufgeteilt, hat der Fahrer sogar längere tägliche Ruhezeiten als andere Arbeitnehmer, nämlich zwölf Stunden. Die EG-Verordnung 3820/85 ist unmittelbar geltendes Recht in allen übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. Aus ordnungs- und wettbewerbspolitischen Gründen ist eine Anpassung der Ruhezeiten des Fahrpersonals an das in der Europäischen Gemeinschaft geltende Recht geboten.

Zu Nummer 14

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Die „Einbeziehung der Betroffenen“ ist bereits weitgehend durch die entsprechenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sichergestellt. Hinsichtlich der Festlegung der Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ergeben sich Unterrichts- und Anhörungspflichten des Arbeitgebers aus § 81 BetrVG, Anhörungs- und Erörterungsrechte des Arbeitnehmers aus § 82 BetrVG. Entsprechende Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat ergeben sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 7, §§ 90 und 91 BetrVG.

Für den öffentlichen Dienst bestehen ähnliche Regelungen in den Bundes- und Länderpersonalvertretungsgesetzen. In Betrieben, in denen das BetrVG nicht gilt oder ein Betriebsrat nicht besteht, ergibt sich ein entsprechendes Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Darüber hinaus dürfte es sich dabei meistens um Kleinbetriebe handeln, in denen Nacht- bzw. Schichtarbeit üblicherweise nicht praktiziert wird. Weiter sieht die Richtlinie des Rates der EG über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) in Artikel 11 ein Anhörungs- und Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer „bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz“ vor. Die Richtlinie wird durch das in Vorbereitung befindliche Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzrahmengesetz) in nationales Recht umgesetzt.

Zu Nummer 15

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Eine regelmäßige ärztliche Betreuung der Nacht- und Schichtarbeiter wird durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sichergestellt. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 ASiG haben die Betriebsärzte insbesondere die Aufgabe, die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten.

Zu Nummer 16

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Durch die vorgeschlagenen Änderungen soll eine Verpflichtung zur Durchführung von Untersuchungen durch ermächtigte Ärzte im Abstand von zwei Jahren eingeführt werden. Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß weder der zwingende Charakter von

Untersuchungen noch die Tatsache, daß die Untersuchungen von ermächtigten Ärzten durchzuführen sind, die arbeitsmedizinische Betreuung der Nachtarbeiter verbessern. Zusätzlich dürfte sich die Zahl der Nachtarbeitsuntersuchungen nicht unwesentlich erhöhen.

Zu Nummer 17

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Zu Nummer 18

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der Schutzzweck des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist darauf gerichtet, Personen, die noch vollzeitschulpflichtig sind, grundsätzlich vor Belastungen durch Arbeitsverhältnisse zu schützen. Kinder im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes können daher je nach Dauer der Schulpflicht auch Personen zwischen 15 und 17 Jahren sein. Dagegen fordert der durch § 6 Abs. 4 bezweckte Schutz des Arbeitnehmers vor einer Doppelbelastung durch Nachtarbeit und Familienpflichten keine Anknüpfung an den Begriff des Kindes im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Im übrigen ist der Umsetzungsanspruch nur gerechtfertigt, wenn nicht eine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung des Kindes übernehmen kann.

Zu Nummer 19

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Artikel 1 § 6 Abs. 4 Satz 1 Buchstabe c des Gesetzentwurfs stellt einen ausgewogenen Kompromiß zwischen den Interessen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer sowie der Pflegebedürftigen dar. Die vorgesehene Regelung stellt — im Gegensatz zum Vorschlag des Bundesrates — insbesondere sicher, daß Nachtarbeiter, die die in der Nähe wohnenden schwerpflegebedürftigen Angehörigen — in der Regel die Eltern — betreuen, einen Umsetzungsanspruch haben. Im übrigen ist auch hier der Umsetzungsanspruch nur gerechtfertigt, wenn die Versorgung des schwerpflegebedürftigen Angehörigen nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen übernommen werden kann.

Zu Nummer 20

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Eine generelle Verdoppelung des Pausenanspruchs bei Nachtarbeit von 30 auf 60 Minuten (bereits bei Nachtarbeitszeiten von mehr als viereinhalb Stunden) führt zu einer ungerechtfertigten Verlängerung der Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb. Sollte die Art und Schwere der Nachtarbeit eine über Artikel 1 § 4 hinausgehende Pausenregelung zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erfordern, kann diese nach Artikel 1 § 8 durch Rechtsverordnung getroffen werden.

Zu Nummer 21

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Es erscheint angemessen und ausreichend, daß den Nachtarbeitnehmern ein Ausgleich für die mit Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen gewährt wird, ohne daß der Gesetzgeber Vorgaben zur Art und Umfang des Ausgleichs macht. Neben bezahlten freien Tagen ist auch ein Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt als angemessener Ausgleich anzusehen, auch wenn freie Tage grundsätzlich den Vorzug verdienen.

Zu Nummer 22

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Der Ergänzungsvorschlag ist eine Konkretisierung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Aus Gründen der Einheitlichkeit der Gesetzessprache sollte jedoch auch in Absatz 6 der in Artikel 1 § 2 Abs. 5 abschließend definierte Begriff „Nachtarbeiter“ Verwendung finden. Dem Anliegen des Bundesrates, Nachtarbeiter in gleichem Maße in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen wie Beschäftigte in Tagesarbeit, sollte durch folgende Formulierung Rechnung getragen werden:

„(6) Es ist sicherzustellen, daß Nachtarbeiter den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.“

Zu Nummer 23

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Ob die Schichtzeit der Nachtarbeiter die tägliche Arbeitszeit um eine bestimmte Zeitspanne überschreiten darf oder nicht, hängt von Art und Schwere der Nachtarbeit ab. Eine generelle Begrenzung der Schichtzeit, ohne die Einräumung von Abweichungsbefugnissen für die Tarifvertragsparteien, ist nach Auffassung der Bundesregierung unverhältnismäßig. Beschränkungen der Schichtzeit aus Gründen des Gesundheitsschutzes können durch Rechtsverordnung nach Artikel 1 § 8 festgelegt werden.

Zu Nummer 24

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu, da er der Konzeption des Gesetzentwurfs widerspricht, den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitszeitschutzes mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher zu übertragen. Ihr verantwortungsbewußtes Handeln bietet Gewähr dafür, da sie von den Möglichkeiten des Artikels 1 § 7 sachgerecht Gebrauch machen.

Die Überwachung des Gesetzes durch die zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder wird hierdurch

nicht erschwert, da die Aufsichtsbehörde nach Artikel 1 § 17 Abs. 4 alle zur Überwachung erforderlichen Auskünfte verlangen kann, wozu auch Auskünfte über einschlägige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zählen.

Zu Nummer 25

Die Bundesregierung stimmt den Vorschlägen zur Änderung des Ladenschlußgesetzes nicht zu. Die Bundesregierung beabsichtigt, in der nächsten Legislaturperiode Vorschriften über Öffnungszeiten im Lichte der Erfahrungen mit dem Dienstleistungsabend in Deutschland und der Praxis in anderen Ländern zu überprüfen (Bericht der Bundesregierung zur Zukunftssicherung des Standortes Deutschland, BR-Drucksache 626/93 vom 3. September 1993 S. 51).

Zu Nummer 26

Die Bundesregierung stimmt der Aufhebung des Bäckerarbeitszeitgesetzes nicht zu. Sie ist der Auffassung, daß das Bäckerarbeitszeitgesetz nach wie vor dem Gesundheitsschutz der im Backgewerbe Beschäftigten dient. Diese Auffassung hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 17. November 1992 bestätigt und darauf hingewiesen, daß die Regelungen des Bäckerarbeitszeitgesetzes geeignet sind, dem besonderen Schutzbedürfnis der im Backgewerbe beschäftigten Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Zu Nummer 27

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Unabhängig von der „Zeit je Charge“ wird der Chargenbetrieb, bei dem durch die Unterbrechung am Sonn- oder Feiertag ein Mißlingen des Arbeitsergebnisses in Höhe von 5 % der Wochenproduktion droht, durch den Ausnahmetatbestand des Artikels 1 § 10 Abs. 1 Nr. 15 abgedeckt.

Zu Nummer 28

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Durch diesen Änderungsvorschlag könnte der technische und wirtschaftliche Fortschritt behindert werden. Entsprechend dem Urteil des Bayerischen Obersten Verwaltungsgerichts vom 10. Januar 1963 (APNr. 1 zu § 105e GewO) ist der Arbeitgeber beim Übergang zu einer anderen Art der Herstellung, die im Gegensatz zu der bisherigen Produktionsweise Sonn- und Feiertagsarbeit erforderlich macht, zur Abwägung verpflichtet, ob nicht ein Verzicht auf die durch die neue Methode erzielbaren Vorteile, im Hinblick auf die sozialen Nachteile der Sonntagsarbeit, zumutbar ist.

Zu Nummer 29

Die Bundesregierung wird die Frage eines Umsetzungsanspruchs bei Sonn- und Feiertagsarbeit im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen.

Zu Nummer 30

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Nicht in allen Bereichen kann durch entsprechende Schichtpläne sichergestellt werden, daß zwei Sonntage im Monat beschäftigungsfrei bleiben. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Daseinsvorsorge im öffentlichen Dienst, da hier viele Aufgaben auch am Wochenende zu erfüllen sind.

Zu Nummer 31

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der längere Ausgleichszeitraum für Feiertage ist erforderlich, da insbesondere die Anhäufung von Sonn- und Feiertagen in der Weihnachts- und Osterzeit bei einer Ausgleichsverpflichtung innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen die betriebliche Praxis vor Probleme stellen würde.

Zu Nummer 32

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Die vorgeschlagene Streichung der Möglichkeit, die Sonn- und Feiertagsruhe aus technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach Artikel 1 § 5 des Gesetzentwurfs zu gewähren, würde u. a. dazu führen, daß der bewährte Schichtwechsel von der Spätschicht am Samstag (Ende: 22.00 Uhr) auf die Frühschicht am Montag (Beginn: 6.00 Uhr) nicht mehr möglich ist. In diesen Fällen kann allenfalls eine Ruhezeit von 32 Stunden eingehalten werden.

Zu Nummer 33

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Zu Nummer 34

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Nach Artikel 1 § 11 Abs. 4 ist die Sonn- oder Feiertagsruhe oder der Ersatzruhetag nur insoweit in Verbindung mit einer Ruhezeit nach Artikel 1 § 5 zu gewähren, als dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

Zu Nummer 35

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Nach Auffassung der Bundesregierung bedarf es einer entsprechenden Klarstellung nicht. Auch eine

Rechtsverordnung hat die verfassungsrechtlichen Vorgaben und die Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes (Schutz der Sonn- und Feiertage als Tage der Arbeitsruhe der Arbeitnehmer) zu berücksichtigen. Demnach darf Sonn- und Feiertagsarbeit zur Sicherung der Beschäftigung nur insoweit zugelassen werden, als dies zur Sicherung der Beschäftigung notwendig ist.

Zu Nummer 36

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Nach Artikel 1 § 13 Abs. 5 hat die zuständige Aufsichtsbehörde die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in einem klar definierten Rahmen zu bewilligen. Eine derartige Ermächtigung zur Erteilung von Ausnahmen ist nach Auffassung der Bundesregierung insbesondere im Hinblick auf das europäische Ausland zur Sicherung der Beschäftigung unerlässlich. Der Begründung des Bundesrates, daß „Wettbewerbsvorteile im internationalen Markt in der Regel auf das Fehlen arbeitsrechtlicher bzw. arbeitsschutzrechtlicher Standards, auf Lohndumping“ usw. zurückzuführen sind, muß zumindest für die anderen EG-Mitgliedstaaten entschieden widersprochen werden. Die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit in Ausnahmefällen kann gegenüber diesen Staaten dazu beitragen, Wettbewerbsnachteile bestimmter Sektoren und Branchen auszugleichen. So gesehen ist Artikel 1 § 13 Abs. 5 ein wichtiger Schritt zu größerer Flexibilität und damit auch zur Sicherung des Investitionsstandortes Deutschland. Eine „weitgehende Aufhebung“ des Beschäftigungsverbotes an Sonn- und Feiertagen ist nicht zu befürchten, da die gesetzlichen Voraussetzungen trotz der Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe so restriktiv wie möglich sind.

Artikel 1 § 13 Abs. 5 ist nicht deshalb entbehrlich, weil Artikel 1 § 13 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe c bereits die Möglichkeit vorsieht, durch Rechtsverordnung Sonn- und Feiertagsarbeit zur Sicherung der Beschäftigung zuzulassen. Die Möglichkeit, im Wege der Ausnahmegenehmigung durch die Aufsichtsbehörde Arbeitsplätze zu sichern, ist erforderlich, da das Instrument der Rechtsverordnung im Einzelfall zuviel Zeit in Anspruch nehmen kann.

Zu Nummer 37

Dem Vorschlag wird grundsätzlich zugestimmt.

Anstelle des Wortes „unaufschiebbaren“ sollten aber die Wörter „kontinuierlich durchzuführenden“ verwendet werden. Das Kriterium der Unaufschiebbarkeit entspricht nicht der Eigenart von Forschungsarbeiten. Die Begrenzung auf „kontinuierlich durchzuführende“ Forschungsarbeiten gewährleistet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den spezifischen Belangen der Forschung und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer.

Zu Nummer 38

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der Änderungsvorschlag würde letztlich dazu führen, daß der Ausnahmetatbestand leerlaufen würde. So kann der Arbeitgeber in der Regel durch die Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer „andere Vorkehrungen zur Ausführung der Arbeiten“ treffen, ohne daß ihm dies in der konkreten Situation zumutbar wäre.

Zu Nummer 39

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der Änderungsvorschlag hätte keine Klarstellung, sondern eine Einengung des Ausnahmetatbestandes zur Folge. So ist es durchaus denkbar, daß auf einen außergewöhnlichen Fall ein Notfall folgt. In dieser Situation muß es möglich sein, Arbeitnehmer über die vorgesehenen Grenzen des Gesetzentwurfs hinaus zu beschäftigen, wenn dies erforderlich ist und sich mit dem notwendigen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer vereinbaren läßt. Gegebenenfalls sind die Arbeitnehmer nach Beendigung der Ausnahmesituation unverzüglich von der Arbeit freizustellen und ihnen Ausgleichsruhezeiten zu gewähren.

Zu Nummer 40

Die Bundesregierung wird den Vorschlag zu a im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen.

Dem Vorschlag zu b wird zugestimmt.

Zu Nummer 41

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Nach Artikel 1 § 2 Abs. 1 Satz 1 sind Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen. Einer Verpflichtung des Zweitarbeitgebers, Arbeitszeitaufzeichnungen auf der Grundlage von Auskünften der Arbeitnehmer zu führen, bedarf es nach Auffassung der Bundesregierung nicht. Es reicht grundsätzlich aus, daß er die Vorarbeitszeiten bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt.

Zu Nummer 42

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Zu Nummer 43

Die Bundesregierung wird diese Frage im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen.

Zu Nummer 44

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der in Artikel 1 § 18 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzentwurfs beschriebene Personenkreis nimmt im Bereich des

öffentlichen Dienstes weitgehend Arbeitgeberaufgaben wahr. Dies rechtfertigt nicht nur eine Sonderstellung dieser Personengruppe im Personalvertretungsrecht, sondern auch die Nichtanwendung des Arbeitszeitgesetzes, dessen Vorschriften von den Arbeitgebern bzw. von den von ihnen damit betrauten Personen eingehalten werden müssen. Daher wird auch in Artikel 1 § 18 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzentwurfs mit den „leitenden Angestellten“ im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz der entsprechende Personenkreis aus der Privatwirtschaft vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen.

Zu Nummer 45

Die Bundesregierung wird im weiteren Gesetzgebungsverfahren die Frage der Anwendung des Gesetzes auf im Haushalt beschäftigte Arbeitnehmer prüfen.

Zu Nummer 46

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der Vorschlag dient nicht der Klarstellung, sondern würde zu einer Änderung der vorgesehenen Regelung führen, wonach Artikel 1 §§ 3 bis 13 des Gesetzentwurfs nur insoweit keine Anwendung findet, als die für die Beamten geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit keine speziellen Regelungen enthalten. Dadurch wird insbesondere sichergestellt, daß die Schutzvorschriften zugunsten der Nachtarbeitnehmer in Artikel 1 § 6 des Gesetzentwurfs trotz der Übertragung weiterhin Anwendung finden, wenn die für die Beamten geltenden Bestimmungen über die Arbeitszeit insoweit keine speziellen Regelungen enthalten. Dies ist erforderlich, um dem Auftrag des Bundesverfassungsgerichts an den Gesetzgeber, den Schutz der Nachtarbeitnehmer neu zu regeln, Genüge zu tun.

Zu Nummer 47

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Der Gesetzentwurf trägt den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes bei den Regelungen zur Sonn- und Feiertagsruhe bereits ausreichend Rechnung. Eine Regelung, die den Tarifvertragsparteien eine eigenständige Befugnis zur Zulassung von Sonn- und Feiertagsarbeit einräumt, ist mit der Sonn- und Feiertagsgarantie nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Verfassung nicht vereinbar. Bei Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit müssen durch Gesetz oder Rechtsverordnungen die Bedingungen festgelegt werden, die ein Mindestmaß an Sonn- und Feiertagsruhe gewährleisten. Im übrigen sind nach § 73 Abs. 1 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz Dienstvereinbarungen nur zulässig, soweit sie das Bundespersonalvertretungsgesetz ausdrücklich vorsieht.

Zu Nummer 48

Dem Vorschlag wird grundsätzlich zugestimmt.

Wegen der vom Bundesrat unter Nummer 8 vorgeschlagenen Ergänzung des Artikels 1 § 4 um einen Satz 3, dem die Bundesregierung zustimmt, sollte Artikel 1 § 22 Abs. 1 Nr. 2 wie folgt gefaßt werden:

„2. entgegen § 4 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,“.

Zu Nummern 49 bis 54

Den Vorschlägen wird zugestimmt.

Zu Nummer 55

Dem Vorschlag wird grundsätzlich zugestimmt.

Da Artikel 1 § 16 Abs. 1 dem Arbeitgeber die Wahl zwischen Auslegen und Aushängen läßt, sind in den vom Bundesrat vorgeschlagenen Text der Bußgeldvorschrift die Worte „die dort bezeichnete Auslage oder“ einzufügen. Um hinsichtlich der Bußgeldhöhe differenzieren zu können (vgl. die Ausführungen zu 57.), sollte der Vorschlag des Bundesrates als neue Nummer 7a in Artikel 1 § 22 Abs. 1 wie folgt eingefügt werden:

„7a. entgegen § 16 Abs. 1 die dort bezeichnete Auslage oder den dort bezeichneten Aushang nicht vornimmt,“.

Zu Nummer 56

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Zu Nummer 57

Dem Vorschlag wird grundsätzlich zugestimmt.

Eine Anhebung der Bußgeldandrohung auf 30 000 Deutsche Mark begegnet jedoch unter dem Gesichtspunkt des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit hinsichtlich der Auslage- bzw. Aushangpflicht Bedenken. Deswegen ist eine Differenzierung hinsichtlich der Bußgeldhöhe geboten. Artikel 1 § 22 Abs. 2 sollte daher wie folgt gefaßt werden:

„(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 8 und 9 mit einer Geldbuße bis zu 30 000 Deutsche Mark, in den Fällen des Absatzes 1

Nr. 7 a mit einer Geldbuße bis zu 5 000 Deutsche Mark geahndet werden."

Zu Nummer 58

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu (vgl. die Ausführungen zu 57.).

Zu Nummer 59

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbots für Frauen mit den eigentlichen Betriebsarbeiten des Bauhauptgewerbes führt entgegen der Ansicht des Bundesrates nicht dazu, daß „Frauen den Gefährdungen der Bauarbeit schutzlos ausgesetzt“ werden. Für Frauen, die zukünftig mit den eigentlichen Betriebsarbeiten im Bauhauptgewerbe beschäftigt werden, gelten die hierzu erlassenen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften gleichermaßen wie für Männer. Die für Frauen und Männer im Bauhauptgewerbe besonders belastende Tätigkeit des Hebens und Tragens schwerer Lasten soll zudem einheitlich für alle Beschäftigungsbereiche geregelt werden, wie dies die Richtlinie des Rates der EG vom 29. Mai 1990 (90/269/EWG) über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (4. Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), erforderlich macht.

Zu Nummer 60

Die Bundesregierung wird diese Frage im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen.

Zu Nummer 61

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Zu Nummer 62

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. In § 3 Satz 1 ist lediglich der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages geregelt. Nach § 3 Satz 2 kann bei entsprechendem Ausgleich die Arbeitszeit bis zu zehn Stunden betragen. Da im Arbeitszeitgesetz lediglich Grenzen der Arbeitszeit festgelegt werden, war der Begriff der Mehrarbeit entbehrlich. In § 8 Abs. 2 Mutterschutzgesetz wird der Begriff der Mehrarbeit im besonderen Schutzinteresse der werdenden und stillenden Mutter definiert. Danach dürfen bestimmte Arbeitszeitgrenzen nicht überschritten werden, selbst wenn nach allgemeinem Arbeitszeitrecht längere Arbeitszeiten zulässig wären. Insofern wird die werdende und stillende Mutter gegenüber anderen Arbeitnehmern durch § 8 Abs. 2 Mutterschutzgesetz nicht schlechter, sondern besser gestellt.

Zu Nummern 63 und 64

Den Vorschlägen wird zugestimmt.