

Antrag

der Abgeordneten Dr. Heidi Knake-Werner, Eva-Maria Bulling-Schröter, Dr. Ruth Fuchs, Dr. Klaus Grehn, Uwe Hixsch, Ulla Lötzer, Pia Maier und der Fraktion der PDS

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) beschäftigungssichernd reformieren – Überstunden abbauen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die gleichmäßige Verteilung von gesellschaftlicher Arbeitsnachfrage und Angebot entscheidet maßgeblich über den Beschäftigungsstand, die Gleichstellung der Frauen und Generationen im Arbeitsleben sowie den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Unabhängig von der Verantwortung der Tarifvertragsparteien hat der Gesetzgeber deshalb die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik zu schaffen und sie der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Mit etwa zwei Milliarden Überstunden hat die bezahlte Mehrarbeit im vergangenen Jahr einen Umfang erreicht, der das Entstehen neuer Arbeitsplätze behindert. Da im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb keine Einigung über den Überstundenabbau erreicht werden konnte, ist es Aufgabe des Gesetzgebers, einen beschäftigungswirksamen Überstundenabbau zu unterstützen.

Die erhebliche Abweichung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von den tariflich vereinbarten Arbeitszeiten begünstigt die Ausweitung der Überstunden und sozial unverträgliche Formen der Flexibilisierung.

In deutschen Unternehmen wächst die Tendenz zu einem Arbeitszeitregime, das den Gesundheitsschutz untergräbt und zum Ausschluss von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen führt. Lange Wochenarbeitszeiten mit sozial unverträglichen Ausgleichszeiträumen verschlechtern obendrein die Beschäftigungschancen von Menschen mit Kindern oder gefährden deren Erziehungsaufgaben.

Die Mitgliedstaaten der EU tragen eine erhebliche Verantwortung zur Erreichung eines hohen Beschäftigungsstandes in der Union. Deshalb muss die Bundesregierung darauf hinwirken, dass die gesetzliche Höchstarbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland an die Standards der Länder mit vergleichbarer Produktivität angeglichen wird.

Das Arbeitszeitgesetz der Bundesrepublik Deutschland entspricht nicht der Arbeitszeitrichtlinie der EU und muss deshalb umgehend novelliert werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
ein Arbeitszeit-Reformgesetz mit folgenden Änderungen vorzulegen:

1. In § 3 ArbZG wird eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden festgelegt. Sie soll auf bis zu 50 Stunden in der Woche verlängert werden können, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von vier Monaten im Durchschnitt 40 Wochenstunden nicht überschritten werden. Die tägliche Arbeitszeit soll zehn Stunden nicht überschreiten dürfen.
2. In § 6 ArbZG ist die wöchentliche Arbeitszeit von Nachtarbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf 35 Stunden und die werktägliche auf 7 Stunden zu begrenzen.
3. Die unter § 7 ArbZG genannten abweichenden Regelungen müssen durch einen Tarifvertrag gedeckt sein.
4. § 10 Abs. 4 ArbZG ist ersatzlos zu streichen.
5. Die in § 13 ArbZG geschaffenen Möglichkeiten zur Einschränkung der Sonn- und Feiertagsruhe sind zu begrenzen; dazu sind insbesondere folgende Änderungen notwendig:
 - a) Absatz 1, Nr. 2 Buchstabe c: Der Satzteil „insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung“ ist ersatzlos zu streichen.
 - b) Absatz 2 ist dahingehend zu verändern, dass tarifvertragliche Regelungen Vorrang vor Rechtsverordnungen haben.
 - c) Absatz 3, Nr. 2 Buchstabe a: Die Ausnahme ist auf bis zu fünf Sonn- und Feiertage im Jahr zu begrenzen.
 - d) Absatz 5 ist zu streichen.
6. § 15 Abs. 2 ist ersatzlos zu streichen.
7. Das Gesetz muss den rechtlichen Rahmen für Arbeitszeitkonten festlegen. Dabei kommt es insbesondere darauf an:
 - a) Mindeststandards für das Führen und die Sicherung des Anspruchs aus Arbeitszeitkonten festzulegen;
 - b) Arbeitszeiten, die über die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgehen, sind auch dann zuschlagspflichtig, wenn sie in Zeitguthaben verwandelt werden. Näheres kann durch Tarifverträge geregelt werden;
 - c) bei Ausscheiden aus dem Betrieb einen rechtlichen Anspruch auf Umwandlung des Zeitguthabens in Entgelt zu verankern;
 - d) die Zeitguthaben vor einer Anrechnung auf Lohnersatzleistungen zu schützen.

Berlin, den 17. Mai 2000

Dr. Heidi Knake-Werner
Eva-Maria Bulling-Schröter
Dr. Ruth Fuchs
Dr. Klaus Grehn
Uwe Hixsch
Ulla Lötzer
Pia Maier
Roland Claus und Fraktion

Begründung

Zu I.

Die im ArbZG von 1994 festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden entspricht schon seit Jahrzehnten nicht mehr der tariflichen Realität und schreibt eine Grenze fest, die der Gesetzgeber bereits vor der Gründung der Weimarer Republik festlegte. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit liegt heute um mehr als zehn Wochenstunden über der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit, so dass die Regelungswirkung des ArbZG für die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit faktisch bedeutungslos ist. Dagegen eröffnet die großzügig bemessene Höchstarbeitszeitgrenze die Möglichkeit, in tariffreien Bereichen die Arbeitszeiten bis über das sozial- und gesundheitspolitisch vertretbare Maß hinaus auszudehnen. Dies aber widerspricht dem in § 1 ArbZG formulierten eigentlichen Zweck des Gesetzes. Gleichzeitig wird damit die Tarifautonomie geschwächt. Wenn der Gesetzgeber Mindeststandards zulässt, die so stark vom tariflich erreichten Niveau abweichen, wie dies im ArbZG der Fall ist, befördert er Tariffucht und gefährdet das System der industriellen Arbeitsbeziehungen.

Die großzügige Bemessung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit befördert gleichzeitig das Wachstum von Überstunden und damit eine unausgewogene Verteilung der Arbeit. Das Nebeneinander von zunehmenden Überstunden und Unterbeschäftigung ist mit dafür verantwortlich, dass die Arbeitslosigkeit selbst in Phasen konjunktureller Belebung nicht entsprechend abgebaut werden kann.

In den meisten vergleichbaren Mitgliedsländern der EU ist die gesetzliche Wochenarbeitszeit auf 40, in Frankreich in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten auf 35 Stunden begrenzt. Im Interesse einer sozialen Integration, ohne die der europäische Prozess auf die Stufe einer bloßen Freihandelspolitik herabsinken würde, müssen auch die sozialen Standards angeglichen werden. Als eines der stärkeren Mitgliedsländer trägt die Bundesrepublik Deutschland eine besonders hohe Verantwortung bei der Realisierung der Sozialunion, so dass eine Angleichung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit an die Mehrheit der EU-Mitgliedsländer auch aus der Perspektive der deutschen Europapolitik notwendig ist.

Gleichzeitig verstößt das deutsche ArbZG gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie, weil sie einen sechsmonatigen Ausgleichszeitraum zur Erreichung der durch die Richtlinie vorgeschriebenen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zulässt. Die europäische Richtlinie schreibt vor, dass der Ausgleich innerhalb von vier Monaten erreicht sein muss.

Zu II.

1. Obwohl sämtliche Tarifverträge wöchentliche Arbeitszeiten von 40 und weniger Stunden festlegen und der Durchschnitt bei 37,8 Wochenstunden liegt, haben 1997 11,4 Prozent aller Beschäftigten für gewöhnlich länger als 40 Stunden pro Woche gearbeitet. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden ist deshalb das wirksamste Mittel zum Abbau der zwei Milliarden Überstunden. Mit einer begrenzten Ausweitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden sind den Betrieben ausreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten gegeben. Ausgeschlossen wird lediglich die in manchen Branchen übliche Entwicklung struktureller Mehrarbeit.
2. Die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse stufen Nacht- und auch Schichtarbeit als Ursache schwerer gesundheitlicher Schädigungen und früher Arbeitsunfähigkeit ein. Eine Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit für Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter ist deshalb vor-

dringlich, nicht nur im Interesse der betroffenen Beschäftigten, sondern auch der Allgemeinheit.

3. Ausnahmen von der durchschnittlichen gesetzlichen Höchstarbeitszeit sind vom Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten außerordentlich leicht durchsetzbar, nicht nur durch das persönliche Abhängigkeitsverhältnis und den damit gegebenen Druckmöglichkeiten, sondern auch durch die zunehmend auf die Beschäftigten übertragene Verantwortung für die Erfüllung von Kundenwünschen. Diese individuelle Abhängigkeit der Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter wird in unserer Rechtsordnung ausdrücklich durch die Tarifautonomie und die betriebliche Interessenvertretung gemindert. Das Wesen der Tarifautonomie wird jedoch untergraben, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber gesetzlich bevorzugt werden. Der von der Verfassung gewollte Schutz der abhängig Beschäftigten durch Tarifautonomie und Betriebsverfassung verlangt einen Vorrang des Tarifvertrages und der kollektiven betrieblichen Regelung.
4. Mit der durch das Euro-Einführungsgesetz geschaffenen Möglichkeit, Bankgeschäfte an Feiertagen zu tätigen, wurde erstmals ein Grundsatz des § 9 ArbZG durchbrochen, der auch verfassungsrechtlich bedenklich ist. Wobei die Einschränkung, dass europaweite Feiertage weiterhin frei bleiben müssen, fast bedeutungslos ist, da dies nur für den ersten Weihnachtsfeiertag gilt.
5. Die im § 13 ArbZG gegebenen Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe werden immer weniger im Interesse der Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Daseinsvorsorge oder des Gemeinwohls eingesetzt, sondern für die Kommerzialisierung des gesellschaftlichen Lebens ausgeschöpft. Die Fülle der Ausnahmeregelungen begünstigt den Abbau der kulturell gewachsenen Zeiträume gesellschaftlicher Muße und ist damit sowohl familienfeindlich als auch sozial unverträglich.
 - a) Die Sicherung der Beschäftigung durch Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe ist weder theoretisch noch empirisch nachweisbar.
 - b) In der Praxis konkurrieren die Bundesländer untereinander mit großzügigen Ausnahmeregelungen, womit der Regelungscharakter des ArbZG unterlaufen wird. Besonders problematisch dabei ist, dass die Gewerkschaften zur Verhinderung dieser Praxis zwar tarifvertragliche Regelungen mit länderübergreifender Geltung vereinbart haben, dass diese aber durch Rechtsverordnungen in Frage gestellt werden. Angesichts der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie ist die Möglichkeit, durch Rechtsverordnungen Tarifverträge zu umgehen, nicht haltbar.
 - c) Mit fünf verkaufsoffenen Sonn- und Feiertagen lassen sich die Einkaufsbedürfnisse der Verbraucher vor hohen Fest- und Feiertagen problemlos befriedigen.
 - d) Absatz 5 entspricht einer Generalbevollmächtigung der Aufsichtsbehörde zur Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit für Betriebe, die mit auswärtigen Anbietern konkurrieren. Es genügt der Nachweis, dass nur einer der unzähligen weltweiten Konkurrenten auf längere Betriebszeiten kommt, ohne dass dabei die unterschiedliche Stundenproduktivität eine Rolle spielt. Wenn Bestimmungen des Arbeitsschutzes zum Zweck der Wettbewerbsverbesserung ausgesetzt werden können, verlieren sie ihren Sinn, weil jede dieser Bestimmungen eine betriebswirtschaftliche Einschränkung darstellt. Der Gesetzgeber hat aber nicht die betriebswirtschaftlichen Vorteile, sondern das volkswirtschaftliche Interesse zu beachten. Der Arbeitsschutz der Beschäftigten dient nicht nur dem Recht auf körperliche Unversehrtheit der Beschäftigten, sondern auch dem volkswirtschaftlichen Interesse an der Reproduktion der Arbeitskraft.

6. Absatz 2 enthält eine Generalbevollmächtigung für die Aufsichtsbehörden, vom Gesetz abweichende längere Tagesarbeitszeiten zu genehmigen und damit die Regelkompetenz des ArbZG insgesamt zu unterlaufen. Damit wird die Gestaltung der Arbeitszeit in einem nicht mehr zu rechtfertigenden Maße dem Verordnungsweg überlassen.
7. Arbeitszeitkonten werden durch das ArbZG bisher keinen Regelungen unterworfen, obwohl sie eine immer größere Verbreitung finden. Diese Entwicklung ist grundsätzlich zu begrüßen, wenn dadurch Überstunden vermieden werden können und die Flexibilisierung der Produktion nicht zu Lasten der Beschäftigten geht. Der Schutzgedanke des ArbZG und das Ziel der Beschäftigungssicherung muss sich deshalb auch bei den zu beschreibenden Anforderungen an Arbeitszeitkonten niederschlagen.
 - a) Die Einführung von Arbeitszeitkonten wie ihre Ausgestaltung unterliegen der Mitbestimmung der Betriebsräte. Der Gesetzgeber sollte jedoch verbindliche Mindeststandards einführen, um den Betriebsvertretungen ihre Arbeit zu erleichtern und die Zahl der Einigungsstellenverfahren zu begrenzen.
 - b) Bisher ist kein ausreichender Insolvenzschutz für Zeitkonten gegeben.
 - c) Es handelt sich hier um Mehrarbeit, für die nur bei entsprechenden tariflichen Vereinbarungen ein Anspruch auf Zeitzuschlag besteht. Um Mehrarbeit nicht zur Regel werden zu lassen, müssen die Beschäftigten auch in tariffreien Betrieben einen Anspruch auf Zeitzuschläge haben.
 - d) Vielfach verfallen die Ansprüche aus Zeitkonten bei Kündigung oder Arbeitsplatzwechsel, weil die Rechtslage nicht eindeutig geregelt ist.
 - e) Im Falle einer Kündigung mit anschließender Arbeitslosigkeit wird die Umwandlung von Zeitguthaben in Entgelt von den Arbeitsämtern wie eine Abfindung behandelt. Es kommt zu einer Minderung der Lohnersatzleistungen, die nicht eintreten würde, wenn die Mehrarbeit zum Zeitpunkt der Leistung entlohnt worden wäre. Im Interesse einer beschäftigungssichernden Abgeltung der Mehrarbeit durch Freizeitausgleich, dürfen bei Arbeitslosigkeit in Entgelt umgewandelte Zeitguthaben nicht mit Lohnersatzleistungen verrechnet werden.

