

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Ottmar Schreiner, Gerd Andres, Angelika Barbe, Hans Gottfried Bernrath, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Hans Büttner (Ingolstadt), Edelgard Bulmahn, Ursula Burchardt, Dr. Konrad Elmer, Konrad Gilges, Günther Heyenn, Lothar Ibrügger, Renate Jäger, Horst Jaunich, Dr. Karl-Heinz Klejdzinski, Regina Kolbe, Walter Kolbow, Horst Kubatschka, Dr. Klaus Kübler, Dieter Maaß (Herne), Ulrike Mascher, Adolf Ostertag, Renate Rennebach, Dieter Schanz, Siegfried Scheffler, Horst Schmidbauer (Nürnberg), Antje-Marie Steen, Dr. Peter Struck, Margitta Terborg, Hans-Eberhard Urbaniak, Barbara Weiler, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes

A. Problem

Die gesetzliche Grundlage des heutigen Arbeitszeitrechts ist die Arbeitszeitordnung von 1938, die in den alten und neuen Bundesländern mit unterschiedlicher Maßgabe gilt. Der Gesetzgeber hat sich in Artikel 30 des Einigungsvertrages dazu verpflichtet, „das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Fraueneinsatzschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren“.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 28. Januar 1992 zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in § 19 der Arbeitszeitordnung den Gesetzgeber in Erfüllung seiner Schutzpflicht aufgefordert, den Schutz der Beschäftigten vor den schädlichen Folgen von Nachtarbeit neu zu regeln.

B. Lösung

Die Arbeitszeitordnung von 1938 wird gemäß der Verpflichtung im Einigungsvertrag und in Ausführung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts durch ein Arbeitszeitgesetz ersetzt.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Der Gesetzentwurf führt im wesentlichen zu keinen Mehrkosten. Soweit durch zusätzliche arbeitsmedizinische Untersuchungen vor allem für Nachtarbeiterinnen und -arbeiter Ausgaben entstehen, sind diese zwingend, weil sie aus der Umsetzung der EG-Richtlinie zur Arbeitszeit erfolgen.

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Erster Abschnitt

Zielbestimmung/Anwendungsbereich/Begriffsbestimmungen

Zweiter Abschnitt

Arbeitszeit/Ruhepausen/Ruhezeiten

Dritter Abschnitt

Nacharbeitszeit

Vierter Abschnitt

Sonn- und Feiertagsarbeit

Fünfter Abschnitt

Besondere Arbeitszeiten/Ausnahmen

Sechster Abschnitt

Kontrolle/Ordnungswidrigkeiten/Strafen

Siebenter Abschnitt

Außerkräftreten/Änderung/Fortgeltung von Rechtsvorschriften

ERSTER ABSCHNITT

Zielbestimmung/Anwendungsbereich/ Begriffsbestimmungen

§ 1

Zielbestimmung

Ziel dieses Gesetzes ist es,

- die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Überforderung und Überbeanspruchung durch Lage und Dauer der Arbeits- und Schichtzeiten oder zu kurze Ruhepausen und Ruhezeiten zu schützen,

- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern sowie
- ausreichende arbeitsfreie Zeiten für Erholung, Freizeitgestaltung und Teilnahme der Beschäftigten am gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden Anwendung auf Arbeitszeitregelungen von über 18 Jahre alten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten, die von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt werden, einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten sowie zur Berufsbildung Beschäftigte und Hausangestellte.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- die auf Kauffahrteischiffen oder in der Luftfahrt als Besatzungsmitglieder beschäftigt werden oder
- die leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind,
- im liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind alle Personen, die von einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber beschäftigt werden einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrlingen, Beamtinnen und Beamten, die in Heimarbeit beschäftigten Personen und die ihnen gleichgestellten sowie sonstige arbeitnehmerähnliche Personen.

(2) Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist jede natürliche oder jede juristische Person, die als Vertragspartei des Beschäftigungsverhältnisses mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb trägt. Bei Beamtinnen und Beamten ist der Dienstherr Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Arbeitszeit ist die Zeitspanne, während der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Arbeitsleistung zur Verfügung stehen. Im Bergbau unter Tage gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Beginn der Seilfahrt bei Einfahrt bis zum

Ende der Ausfahrt. Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten gelten als Arbeitszeit.

(4) Tägliche Arbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Nachtarbeitszeit ist die tägliche Arbeitszeit während der Zeit von 22 bis 6 Uhr.

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

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

(7) Ruhepausen sind von Arbeitsleistungen freie Zeitspannen von mindestens 15 Minuten Dauer während einer Schichtzeit. Die Zeiträume, in denen die Ruhepausen zu nehmen sind, müssen im voraus festgelegt werden.

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

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

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

(11) Rufbereitschaft ist die Zeitspanne, während der sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes jederzeit erreichbar zur Arbeitsaufnahme bereithalten. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.

ZWEITER ABSCHNITT

Arbeitszeit/Ruhepausen/Ruhezeiten

§ 4

Dauer der täglichen Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden Dauer nicht überschreiten.

§ 5

Verlängerung der täglichen Arbeitszeit

(1) Durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann die regelmäßige tägliche Arbeitszeit nach § 4 verlängert werden

a) um bis zu zwei Stunden bei Arbeiten, bei denen regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt,

b) um bis zu zwei Stunden, wenn die durchschnittliche Dauer innerhalb eines Zeitraumes von bis zu zwölf Wochen die Dauer der täglichen Arbeitszeit nach § 4 nicht überschreitet,

c) um bis zu zwei Stunden, wenn die tägliche Arbeitszeit an anderen Arbeitstagen in der Woche entsprechend verkürzt wird,

d) an bis zu 20 Tagen im Jahr um bis zu zwei Stunden,

e) in der Landwirtschaft während der Aussaat oder der Ernte um mehr als zwei Stunden und

f) bei gleitender Arbeitszeit bis zu zwei Stunden.

Die Arbeitszeitverlängerungen nach Buchstaben d und e müssen in der Regel durch Freizeit ausgeglichen werden. Bei diesem Freizeitausgleich ist ein Zeitzuschlag von 25 vom Hundert zu gewähren. § 7 bleibt unberührt.

(2) Bei besonderen Belastungen durch

— den Umgang mit gefährlichen chemischen oder biologischen Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen,

— physikalische Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen, Hitze, Kälte, Druckluft und Strahlen und

— besondere körperliche, nervliche und psychische Beanspruchungen oder monotone und einseitig belastende Arbeitsabläufe oder hohes Arbeitstempo

ist eine Verlängerung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit unzulässig. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann nähere Einzelheiten in einer Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen.

(3) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 kann nur die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines/einer nichttarifgebundenen Arbeitgebers/Arbeitgeberin durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin übernommen werden, sofern die Anwendung des gesamten Tarifvertrages vereinbart wird.

§ 6

Ruhepausen

(1) Die tägliche Arbeitszeit ist durch Ruhepausen in angemessenen Abständen zu unterbrechen, und zwar mindestens durch

— 30 Minuten bei mehr als viereinhalb Stunden und

— 45 Minuten bei mehr als acht Stunden Arbeitszeit.

(2) Neben den Ruhepausen sind zusätzliche Arbeitsunterbrechungen von mindestens fünf Minu-

ten je Stunde Arbeitszeit zu gewähren bei Arbeiten mit besonderen Belastungen insbesondere durch

- Unfallgefahren,
- den Umgang mit gefährlichen chemischen oder biologischen Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen,
- 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. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann nähere Einzelheiten in einer Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen. Längere Arbeitsunterbrechungen auf Grund gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sind dabei ebenfalls zu berücksichtigen.

§ 7

Ununterbrochene Ruhezeit

(1) Zwischen zwei täglichen Arbeitszeiten nach § 3 Abs. 4 ist grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

(2) Bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 kann die Ruhezeit auf zehn Stunden bei Arbeiten verkürzt werden, bei denen in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt.

§ 8

Schichtzeit

(1) Die Schichtzeit darf die tägliche Arbeitszeit nach § 4 um nicht mehr als drei Stunden überschreiten.

(2) Die Lage und die Dauer der Schichtzeiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. Eine entsprechende Beratung unter Einbeziehung der Betroffenen ist zu gewährleisten.

§ 9

Wochenarbeitszeit

(1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Sie ist grundsätzlich auf fünf Tage — in der Regel von Montag bis Freitag — gleichmäßig zu verteilen.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit nach § 5 um bis zu zehn Stunden verlängert werden.

DRITTER ABSCHNITT

Nachtarbeitszeit

§ 10

Zulässigkeit und Dauer

(1) Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer dürfen während der Zeit von 22 bis 6 Uhr nur beschäftigt werden, wenn eine ärztliche Betreuung nach § 13 sichergestellt ist. Es sollen nach arbeits- und ernährungswissenschaftlichen Erkenntnissen besonders zusammengestellte Mahlzeiten angeboten werden.

(2) Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf sechs Stunden Dauer nicht überschreiten, wenn sie mehr als drei Stunden Nachtarbeitszeit enthält. Sofern sich durch regelmäßigen Schichtwechsel kein voller Lohnausgleich ergibt, ist dieser durch Zahlung entsprechend erhöhter Arbeitsentgelte zu gewährleisten.

(3) Durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann die Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 um bis zu zwei Stunden verlängert werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf nicht mehr als vier Schichtzeiten in der Kalenderwoche verteilt wird. Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.

§ 11

Besondere Ruhepausenregelung

Bei Nachtarbeitszeiten sind verlängerte Ruhepausen zu gewähren, und zwar mindestens

- 45 Minuten bei mehr als drei Stunden und
- 60 Minuten bei mehr als viereinhalb Stunden Nachtarbeitszeit.

§ 12

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei Arbeitszeiten nach § 10 Abs. 2 für jeweils 20 Tage Nachtarbeitszeit mit täglich mehr als drei 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.

§ 13

Betriebsärztliche Betreuung

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren tägliche Arbeitszeit regelmäßig mehr als drei 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 vorgesehene Beschäftigung bestehen.

(2) Die Untersuchung nach Absatz 1 ist während der Beschäftigung in jährlichem Abstand zu wiederholen.

(3) Die Kosten der Untersuchungen trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber.

(4) 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.

(5) Halten Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen oder der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung für unzutreffend, kann die Entscheidung der zuständigen Behörde beantragt werden.

§ 14

Anspruch auf weniger Nachtarbeit, Weiterbildung und aufstiegsfördernde Maßnahmen

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen gesundheitliche Beeinträchtigungen durch Nachtarbeitszeit betriebsärztlich festgestellt werden sowie Personen, die mit Kindern im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes oder Pflegebedürftigen in häuslicher Gemeinschaft leben, haben einen Anspruch, auf eine Beschäftigung während der Zeit von 6 bis 22 Uhr überzuwechseln, sofern im Betrieb Tagesarbeitsplätze vorhanden sind oder eingerichtet werden können. Damit dürfen keine mittelbaren oder unmittelbaren Nachteile verbunden sein.

(2) Es ist sicherzustellen, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren regelmäßige tägliche Arbeitszeit nach § 4 mehr als drei Stunden Nachtarbeitszeit enthält, den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Beschäftigten.

VIERTER ABSCHNITT

Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 15

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werden Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während mehrerer Schichtzeiten beschäftigt, kann der Beginn und das Ende der Sonn- oder Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden.

(3) Soweit die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen abweichend von Absatz 1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden

— in Not- und Rettungsdiensten,

— zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,

— zur Behandlung und Betreuung von kranken oder pflegebedürftigen Personen,

— zur Versorgung der Bevölkerung mit Energie und Wasser sowie zur Abfall- oder Abwasserentsorgung,

— 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 Erstverkaufstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,

— im Verkehrswesen, bei kulturellen Veranstaltungen, beim Sport sowie in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen,

— im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,

— in Verkaufsstellen, wenn Öffnungszeiten ausnahmsweise zugelassen sind,

— in Museen,

— bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbänden, Vereinen, Parteien und anderen ähnlichen Vereinigungen,

— bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,

— in der Landwirtschaft, Tierhaltungen und Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,

— im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,

— bei der Kontrolle, Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, sowie bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs,

— zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen,

— zur Herstellung leicht verderblicher Konditorwaren während zweier ununterbrochener Stunden in der Zeit von 7 bis 13 Uhr.

(4) Absatz 1 findet auch keine Anwendung auf Arbeiten, bei denen zur Herstellung von verwendbaren Erzeugnissen das Produktionsverfahren nicht unterbrochen werden darf oder beim Chargenbetrieb die Zeit je Charge mehr als 24 Stunden beträgt, wenn das Produktionsverfahren nicht aus anderen Gründen regelmäßig wöchentlich mindestens einmal unterbrochen werden muß. Satz 1 gilt nicht beim Chargenbetrieb, wenn einem Sonntag ein oder zwei Feiertage

oder zwei oder mehr Feiertage unmittelbar aufeinanderfolgen.

(5) Werden Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer an Sonntagen beschäftigt, ist sicherzustellen, daß mindestens regelmäßig zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei bleiben. Die Bestimmungen der §§ 4 bis 8 und § 9 Abs. 1 bleiben unberührt.

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

§ 16

Ermächtigung zum Erlaß von Rechtsverordnungen

Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Sonn- und Feiertagsruhe weitere Ausnahmen zuzulassen für

- Arbeiten, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern,
- Arbeiten, die ihrer Natur nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt oder zu gewissen Zeiten des Jahres außergewöhnlich verstärkt erforderlich sind,
- Arbeiten, die zur Befriedigung täglicher oder an Sonn- oder Feiertagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich sind,
- Arbeiten, deren Unterbrechung oder Aufschub nur mit erheblichen technischen Schwierigkeiten möglich ist oder deren Unterbrechung besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge haben,
- Arbeiten, bei deren Unterbrechung erhebliche Schäden an Produktionseinrichtungen entstehen,
- Arbeiten, deren Unterbrechung zu schwerwiegenden Umweltschäden führt und
- Produktionsarbeiten, wenn die Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich geringer ist, als bei Arbeiten nach § 15 Abs. 3 zulässig sind.

FÜNFTER ABSCHNITT

Besondere Arbeitszeiten/Ausnahmen

§ 17

Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen

(1) Die Bestimmungen der §§ 4 bis 15 finden keine Anwendung in Notfällen und bei vorübergehenden Arbeiten, die erforderlich sind, um im Betrieb oder am Arbeitsplatz die Folgen von Naturkatastrophen, Unglücksfällen oder ähnlichen, unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetretenen außergewöhnlichen Ereignissen abzuwenden oder zu beseitigen.

(2) Von den §§ 4 bis 9 und 15 darf ferner abgewichen werden, wenn eine verhältnismäßig geringe Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Beendigung von Arbeiten an einzelnen Tagen beschäftigt werden, um einen unverhältnismäßigen Schaden zu vermeiden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach der verlängerten täglichen Arbeitszeit unverzüglich freizustellen.

§ 18

Behördliche Ausnahmen

(1) Von den §§ 4 bis 9 und 15 Abs. 1 können von den nach Landesrecht für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden befristete und jederzeit widerrufliche Ausnahmen zugelassen werden, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend notwendig sind.

(2) Die nach Landesrecht für den Arbeitsschutz zuständige Behörde kann über § 5 Abs. 1 hinaus eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für Betriebe mit kontinuierlicher Wechselschicht befristet zulassen. Für Montagstellungen kann sie eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit zur Erreichung zusätzlicher Freischichten bewilligen.

SECHSTER ABSCHNITT

Kontrolle/Ordnungswidrigkeiten/Strafen

§ 19

Arbeitszeitnachweise

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit dies für die Kontrolle dieses Gesetzes erforderlich ist. Eine weitergehende Aufzeichnung und eine Verarbeitung und Nutzung der aufgezeichneten Daten zu anderen als den in Satz 1 genannten Zwecken ist unzulässig. Die Aufzeichnungen sind mit Ablauf des zweiten Jahres, das auf ihre Erstellung folgt, zu vernichten.

§ 20

Überwachung

(1) Die Beachtung der Bestimmungen dieses Gesetzes und die Beachtung der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen werden von der nach Landesrecht für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde (Aufsichtsbehörde) überwacht.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall die erforderlichen Maßnahmen anordnen, damit die Bestimmungen dieses Gesetzes eingehalten werden.

(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.

(4) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die für die Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Er hat ferner der Aufsichtsbehörde auf Verlangen Arbeitszeitnachweise und Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

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

(6) Die oder 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 strafrechtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

§ 21

Straf- und Bußgeldvorschriften

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

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen den Bestimmungen der §§ 4, 5, 8, 9, 10, 13 oder 15 beschäftigt,
2. keine ausreichenden Ruhepausen, Ruhezeiten und arbeitsfreie Tage nach §§ 6, 7, 11 und 12 gewährt,
3. keine betriebsärztliche Betreuung nach § 13 Abs. 2 sicherstellt,
4. keine Arbeitszeitnachweise nach § 19 führt, aufbewahrt oder nach § 20 Abs. 4 auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorlegt oder übersendet oder
5. gegen Bestimmungen in Rechtsverordnungen aufgrund dieses Gesetzes verstößt, wenn auf diese Bußgeldvorschrift verwiesen wird.

Die Ordnungswidrigkeiten können mit einer Geldbuße bis zu 30 000 Deutsche Mark geahndet werden.

(2) Wer vorsätzlich eine in Absatz 1 Nr. 1 bis 3 oder 5 genannte Handlung begeht und dadurch die Gesundheit oder Arbeitskraft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefährdet oder die Handlungen nach Absatz 1 beharrlich wiederholt, wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

SIEBENTER ABSCHNITT

Außerkräftreten/Änderung/Fortgeltung von Rechtsvorschriften

§ 22

Außerkräfttreten

(1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes treten außer Kraft

1. die Arbeitszeitordnung, in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8850-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 10. März 1975 (BGBl. I S. 685), mit Ausnahme von § 16;
2. die Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 24 der Verordnung vom 18. April 1975 (BGBl. I S. 967), mit Ausnahme der Ausführungsverordnung zu § 16;
3. a) das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-8, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juli 1976 (BGBl. I S. 1801);
b) die Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 30. Juni 1936 (RGBl. I S. 527, zuletzt geändert am 18. April 1975 (BGBl. I S. 967));
4. § 17 des Gesetzes über den Ladenschluß in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-20, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 5. Juli 1976 (BGBl. I S. 1773);
5. die §§ 105a bis 105j der Gewerbeordnung i. d. F. der Bekanntmachung vom 1. Januar 1978 (BGBl. I S. 97), zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2442);
6. die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 241 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469);
7. die Verordnung über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochofenwerken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-3, veröffentlichten bereinigten Fassung;
8. die Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-4, veröffentlichten bereinigten Fassung;
9. die Verordnung über die Arbeitszeit in Metallhütten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliede-

- rungsnummer 8050-5, veröffentlichten bereinigten Fassung;
10. 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;
 11. die Verordnung über die Arbeitszeit in der Zementindustrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-7, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 12. die Anordnung über Ruhezeiten für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-11, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 13. die Anordnung über Freizeit für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-12, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 14. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 15. die niedersächsische Verordnung zur Durchführung des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2a, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 16. Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes über die Mindestanforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer vom 23. Juli 1973 (BGBl. I S. 905);
 17. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über die Unterkunft bei Bauten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Verordnung vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729);
 18. die Verordnung über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-1, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 19. 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;
 20. die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetrieb in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7107-3, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 21. die Verordnung über die Verpflichtung der Arbeitgeber zu Mitteilungen an die für die Gewerbeaufsicht zuständigen Landesbehörden vom 16. August 1968 (BGBl. I S. 981);
 22. das Sicherheitsfilmgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 248 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469);
 23. die Sicherheitsfilmverordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8053-3-1, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 24. die Verordnung über die Anwendung der Arbeitszeitordnung auf die in § 7 Abs. 1 des Seemannsgesetzes genannten Personen vom 7. Juli 1975 (BGBl. I S. 1902).
- (2) Mit Wirkung vom 29. Januar 1980 treten außer Kraft
1. die Freizeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9, veröffentlichten bereinigten Fassung;
 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-a 1, 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 GVBl. S. 110);
 6. das niedersächsische Gesetz betreffend hauswirtschaftliche Freizeit für Frauen 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.

§ 23

Änderung

(1) Die Gewerbeordnung i. d. F. der Bekanntmachung vom 1. Januar 1978 (BGBl. I S. 97), zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2442), wird wie folgt geändert:

1. In § 41 b werden die Worte „den in § 105 b Abs. 1 getroffenen Bestimmungen“ durch die Worte „§ 15 Abs. 1 und 2 Arbeitszeitgesetz“ ersetzt.

2. In § 139 b wird

- a) in Absatz 1 die Verweisung auf „105 b Abs. 1, der §§ 105 c bis 105 h,“ gestrichen,
- b) in Absatz 4 die Verweisung auf „105 a bis 105 h,“ gestrichen.

3. § 147 wird wie folgt geändert:

- a) Die Absätze 2 und 3 werden gestrichen.
- b) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 2 und wird wie folgt gefaßt:
 „(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 30 000 Deutsche Mark geahndet werden“.

4. In § 148 Nr. 2 werden die Worte „, § 147 Abs. 1 oder 2“ durch die Worte „oder § 147 Abs. 1“ ersetzt.

(2) In § 103 des Seemannsgesetzes vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713) wird der erste Teil des Satzes 2 gestrichen. Der zweite Halbsatz des Satzes 2 gilt als Satz 2 weiter.

In § 143 des Seemannsgesetzes wird Absatz 1 Nr. 14 ersatzlos gestrichen.

(3) In § 22 Abs. 1 des Gesetzes über den Ladenschluß in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-20, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zur Einführung eines Dienstleistungsabends vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1382) werden die Worte „für den Arbeitsschutz“ gestrichen.

§ 24

Fortgeltung

(1) Als auf Grund des § 16 Abs. 1 erlassen gelten fort

1. die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie i. d. F. der Bekanntmachung vom 31. Juli 1968 (BGBl. I S. 885);
2. 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, § 11 Abs. 3 jedoch mit der Maßgabe, daß die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen beim Betrieb einer zellstoffintegrierten Papiermaschine (Verbundmaschine) in dem gleichen Umfang zugelassen ist wie die Beschäftigung von Arbeitnehmern beim Betrieb einer Entwässerungsmaschine in der Zellstoffindustrie, wenn das auf der Verbundmaschine hergestellte Papier zu mehr als 75 v. H. des Zellstoffeintrags aus eigenem Zellstoff besteht und daß insoweit die §§ 4 bis 9 der Verordnung entsprechend gelten.

Bonn, den 28. Juni 1992

Ottmar Schreiner
 Gerd Andres
 Angelika Barbe
 Hans Gottfried Bernrath
 Dr. Ulrich Böhme (Unna)
 Hans Büttner (Ingolstadt)
 Edelgard Bulmahn
 Ursula Burchardt
 Dr. Konrad Elmer
 Konrad Gilges
 Günther Heyenn

Lothar Ibrügger
 Renate Jäger
 Horst Jaunich
 Dr. Karl-Heinz Klejdzinski
 Regina Kolbe
 Walter Kolbow
 Horst Kubatschka
 Dr. Klaus Kübler
 Dieter Maaß (Herne)
 Ulrike Mascher
 Adolf Ostertag

Renate Rennebach
 Dieter Schanz
 Siegfried Scheffler
 Horst Schmidbauer (Nürnberg)
 Antje-Marie Steen
 Dr. Peter Struck
 Margitta Terborg
 Hans-Eberhard Urbaniak
 Barbara Weiler
 Hans-Ulrich Klose
 und der Fraktion der SPD

Begründung

A. Allgemeines

Das gegenwärtig geltende staatliche Arbeitszeitrecht stammt in seinen wesentlichen Elementen aus den Jahren 1891 und 1938. Der seit dieser Zeit eingetretene technologische Wandel in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben macht eine Anpassung dieser Vorschriften an die Gegebenheiten einer modernen Industriegesellschaft dringend erforderlich.

Außerdem ist es geboten, mehr als 45 Jahren nach Ende des Dritten Reiches das gesetzliche Arbeitszeitrecht von der NS-Terminologie zu befreien.

Ein weiteres Anliegen ist es auch, das in einer Reihe von einzelnen Rechtsvorschriften enthaltene Sonderarbeitszeitrecht — soweit überhaupt noch erforderlich — in einem Buch des Arbeitsschutz-Gesetzbuches zusammenzufassen und zu entbürokratisieren.

Dieses Buch soll die staatlichen Rahmenbedingungen für Arbeitszeitregelungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen, die von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beschäftigt werden. Wie in allen EG-Regelungen soll das Buch auch für die Bediensteten des öffentlichen Dienstes sowie für Beamtinnen und Beamte gelten.

Abweichungen von den Eckwerten sind nur durch einvernehmliche Regelungen der Sozialpartner und in wenigen Fällen durch befristete behördliche Ausnahmen zulässig.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch Tarifverträge soll Möglichkeiten eröffnen, die Betriebszeiten besser den Markterfordernissen anzupassen, ohne daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überfordert werden. Auch die arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über Mehrbelastungen durch wechselnde Schichtzeiten und Nachtarbeitszeiten werden durch Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit und zusätzliche Pausen berücksichtigt.

Entgegen dem bisherigen Arbeitszeitrecht enthält das künftige Recht keine besonderen Schutzvorschriften für Frauen. Die bisherigen Einschränkungen der Beschäftigungszeiten für Frauen bzw. Arbeiterinnen sind geschlechtsspezifisch nicht zu begründen und führen zu besonderen Erschwernissen, die letztlich eine frauenfeindliche Beschäftigungspolitik der Betriebe nach sich ziehen. Da die Mehrbelastungen, z. B. durch Nachtarbeitszeiten, bei weiblichen wie männlichen Arbeitnehmern gleichermaßen eintreten, ist diesen Zusatzbelastungen statt mit Beschäftigungsbeschränkungen für Frauen durch andere geeignete Maßnahmen entgegenzutreten. Soweit bestimmte Arbeitsleistungen, wie z. B. das Heben und Tragen von Lasten, zu besonderen Gefährdungen führen, ist diesen durch geschlechtsneutrale zusätzliche Arbeitsschutzbestimmungen zu begegnen. Diese Vorschrif-

ten sind nicht im Arbeitszeitrecht, sondern in anderen Arbeitsschutzvorschriften einzustellen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Erster Abschnitt

Anwendungsbereich/Begriffsbestimmungen

Zu § 2 (Anwendungsbereich)

In Absatz 1 wird bestimmt, daß die Vorschriften auf alle Arbeitszeitregelungen von erwachsenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anwendung finden sollen. Dabei wurde der Geltungsbereich in Anlehnung an die Richtlinie zur Verbesserung der Sicherheit der Arbeitnehmer — Rahmenrichtlinie — (89/391/EWG) formuliert. Insbesondere sollen neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes auch Beamtinnen und Beamte erfaßt werden.

In Absatz 2 werden die Arbeitnehmergruppen aufgezählt, für die diese Arbeitszeitregelungen nicht gelten sollen. Hierbei handelt es sich zum einen um die Beschäftigten in der Seeschifffahrt, für die das Seemannsgesetz gilt, sowie um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind. Die Besatzungsmitglieder in der Luftfahrt sind wegen der Besonderheiten in der Luftfahrt ausgenommen. Im liturgischen Bereich der Kirchen und Religionsgemeinschaften findet Artikel 4 Abs. 2 des Grundgesetzes Anwendung, der auch die zeitlich ungestörte Religionsausübung gewährleistet. Insofern sind für diesen Bereich staatliche Arbeitszeitregelungen unzulässig.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Hier werden Definitionen festgelegt, die bei den weiteren Regelungen im Gesetz von Bedeutung sind. Dabei wurde sich zum Teil an Definitionen in einschlägigen EG-Richtlinien angelehnt.

Zweiter Abschnitt

Arbeitszeit/Ruhepausen/Ruhezeiten

Zu § 4 (Dauer der täglichen Arbeitszeit)

Nach den gegenwärtigen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen führt eine achtstündige regelmäßige tägliche Arbeitszeit nicht zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Zu § 5 (Verlängerung der täglichen Arbeitszeit)

In Absatz 1 wird eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit durch Tarifvertrag um bis zu zwei Stunden zugelassen bei Arbeiten, bei denen in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, sowie wenn in einem Zeitraum von 12 Wochen die durchschnittliche Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden beträgt. Hierdurch soll erreicht werden, daß die Sozialpartner im Betrieb bei verstärkter Nachfrage ihrer Produkte ohne bürokratischen Aufwand die Arbeitszeiten den Markterfordernissen flexibel anpassen können. Durch die verlängerten Ruhezeiten nach den verlängerten täglichen Arbeitszeiten ist eine ausreichende Erholung innerhalb des Ausgleichszeitraums gewährleistet.

Nach Absatz 2 soll eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit dann unzulässig sein, wenn die Arbeitnehmerinnen bzw. die Arbeitnehmer besonderen Beanspruchungen ausgesetzt sind.

Da nicht alle Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen tarifgebunden sind, ist es erforderlich, in Absatz 3 die Möglichkeit zu schaffen, durch Übernahme eines Tarifvertrages ebenfalls abweichende Regelungen für den Betrieb zu vereinbaren. Zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen ist sicherzustellen, daß nicht nur die günstigeren Regelungen, sondern der gesamte Tarifvertrag zu übernehmen ist.

Zu § 6 (Ruhepausen)

Während im bisherigen Arbeitszeitrecht eine unterschiedliche Ruhepausenregelung für weibliche und männliche Beschäftigte festgelegt war, wird jetzt für beide eine einheitliche Ruhepausenregelung in Anlehnung an die frühere für weibliche Arbeitnehmer festgelegte Regelung bestimmt. Je nach Länge der täglichen Arbeitszeit müssen Ruhepausen von unterschiedlicher Länge zur Erholung gewährt werden. Durch die Formulierung „Ruhepausen in angemessenen Abständen zu unterbrechen“ wird sichergestellt, daß die Ruhepausen zeitlich so eingerichtet werden, daß Teile der täglichen Arbeitszeit vor und nach der Ruhepause liegen. Ein Verlegen der Ruhepausen an das Ende der Arbeitszeit zur Erreichung eines früheren Arbeitsendes ist unzulässig, weil damit nicht die notwendige Erholung während der Arbeit gewährleistet werden kann.

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 fünf Minuten je Stunde. Entsprechend der Definition in § 3 Abs. 3 und 7 sind diese Arbeitsunterbrechungen jedoch keine Ruhepausen und daher voll als Arbeitszeit zu rechnen.

Zu § 7 (Unterbrochene Ruhezeit)

Nach der täglichen Arbeitszeit benötigt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Erholung und

Regenerierung der Arbeitskraft eine ununterbrochene Ruhezeit, die nicht weniger als 12 Stunden betragen soll, bevor die nächste tägliche Arbeitszeit beginnt. Nur dann, wenn in erheblichem Umfang während der Arbeit Arbeitsbereitschaft anfällt, ist eine Verkürzung der Ruhezeit auf zehn Stunden zu vertreten.

Zu § 8 (Schichtzeit)

Neu in das Arbeitszeitrecht eingefügt wird der Begriff der Schichtzeit. Nach der Definition in § 3 ist die Schichtzeit die Summe aus den täglichen Arbeitszeiten und den Ruhepausen. Mit der Begrenzung der Schichtzeit wird sichergestellt, daß Arbeitszeiten und Ruhepausen in einem engen zeitlichen Zusammenhang stehen müssen.

Da ein ständiger Wechsel der Dauer und Lage von Arbeitszeiten arbeitsphysiologisch ungünstig ist, wird in Absatz 2 vorgeschrieben, daß der Wechsel unter Berücksichtigung gesicherter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse zu erfolgen hat. Diese Bestimmung dient der Minderung der Zusatzbelastung bei wechselnden Arbeitszeiten. Damit wird der EG-Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz Rechnung getragen.

Zu § 9 (Wochenarbeitszeit)

Die Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden ist unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes dringend erforderlich. Durch den technologischen Wandel in den Betrieben wurden zwar die körperlichen Belastungen teilweise abgebaut, gleichzeitig haben aber die psychischen Belastungen erheblich zugenommen. Ferner führten die Rationalisierungsmaßnahmen zu einer wesentlich intensiveren Ausnutzung der Arbeitszeit und damit der Arbeitskraft der Beschäftigten. Hinzu kommt, daß auch die Einwirkungen chemischer Stoffe in den letzten Jahren zugenommen haben. Darüber hinaus haben arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse ergeben, daß die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an fast allen Arbeitsplätzen Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind und die krankmachenden Einzelfaktoren in ihrem Zusammenwirken noch nicht hinreichend bekannt sind. Ein Indiz für die erhöhte gesundheitliche Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist auch die Tatsache, daß etwa 37 % aller männlichen und etwa 18 % aller weiblichen Beschäftigten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Insofern ist auch aus Vorsorgegründen eine Reduzierung der vor 50 Jahren noch als gesundheitlich vertretbar empfundenen Wochenarbeitszeit erforderlich. Im übrigen wurde diesen starken gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten durch Verkürzung der Arbeitszeit in den letzten Jahren verstärkt Rechnung getragen. Die zulässigen Verlängerungen korrespondieren mit den Verlängerungen der täglichen Arbeitszeit nach § 5.

Dritter Abschnitt Nachtarbeitszeit

Nachtarbeit führt zu besonderen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies ist durch zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten belegt und vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 28. Januar 1992 bestätigt worden. In diesem Urteil wird der Gesetzgeber auch aufgefordert, zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzliche Regelungen zur Nachtarbeit zu erlassen. Diese Bestimmungen sind im Dritten Abschnitt zusammengefaßt.

Mit diesen Vorschriften sollen die Arbeitszeiten während der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr (Nachtarbeitszeit) sozialverträglich gestaltet und die mit der Nachtarbeit verbundenen zusätzlichen gesundheitlichen Belastungen soweit wie möglich vermieden werden. Dabei wird von dem Grundsatz ausgegangen, daß Nachtarbeitszeiten nur dort in Frage kommen können, wo technologische Zwänge Nachtarbeit unumgänglich machen oder aus betriebswirtschaftlichen Gründen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen die Nachtarbeit unverzichtbar ist. Ziel dieser Bestimmungen ist nicht nur die Verringerung gesundheitlicher Beeinträchtigungen der Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer, sondern möglichst auch eine Einschränkung des Umfangs der Nachtarbeit. Dies soll aber nicht durch ein generelles Verbot mit Ausnahmen erreicht werden, sondern durch Verteuerung der Nachtarbeit gegenüber der Arbeit zur Normalzeit. Auf diese Weise wird der betriebswirtschaftliche Anreiz, Produktionserweiterungen durch Ausdehnung der Arbeitszeiten auf die Nachtzeit vorzunehmen, verringert.

Zu § 10 (Zulässigkeit und Dauer)

Nachtarbeitszeiten sollen nur dann zulässig sein, wenn die Unbedenklichkeit individuell ärztlich festgestellt worden ist. Auf diese Weise soll im Vorfeld der Nachtarbeit sichergestellt werden, daß nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während dieser Zeit beschäftigt werden, deren Gesundheitszustand dies zuläßt. Auf die besonderen Verhältnisse der Nachtarbeit abgestimmte Mahlzeiten sollen die zusätzlichen Belastungen weiter vermindern.

Zu § 11 (Besondere Ruhepausenregelung)

Während der Nachtarbeitszeit sind längere Erholungsphasen notwendig als bei Arbeiten zur Tageszeit. Die längeren Ruhepausen tragen diesen Erkenntnissen Rechnung.

Zu § 12 (Zusätzliche arbeitsfreie Tage)

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.

Zu § 13 (Betriebsärztliche Betreuung)

Bereits in § 10 wurde darauf hingewiesen, daß eine betriebsärztliche Betreuung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die regelmäßig während der Nachtzeit beschäftigt werden, notwendig ist. Durch die jährliche Wiederholung der Untersuchung sollen mögliche Veränderungen des Gesundheitszustandes so rechtzeitig ermittelt werden, daß durch Nachtarbeit keine bleibenden Gesundheitsschäden eintreten.

Die Aufzeichnungen sollen die Möglichkeit schaffen, auch bei später festgestellten gesundheitlichen Beeinträchtigungen prüfen zu können, ob zwischen der gesundheitlichen Beeinträchtigung und der Nachtarbeit ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Auch zur Fortführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu Zusammenhangsfragen sollten die Daten anonymisiert zur Verfügung stehen.

Selbstverständlich hat auch die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, seine persönlichen Gesundheitsdaten zu kennen. Hierzu werden die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen.

Um künftige Streitigkeiten zu vermeiden, wird auch bestimmt, daß die Kosten der Untersuchungen von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu tragen sind.

Da bei gesundheitlichen Bedenken die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Beschränkung des Absatzes 1 in ihrer Arbeitsgestaltung eingeschränkt werden, soll die Möglichkeit geschaffen werden, hier eine Entscheidung der Behörde herbeizuführen.

Zu § 14 (Anspruch auf weniger Nachtarbeit, Weiterbildung und aufstiegsfördernde Maßnahmen)

Mit dem Anspruch auf einen Arbeitsplatz während der Tageszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch Nachtarbeit gesundheitliche Beeinträchtigungen erlitten haben, wird die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers für die Gesundheit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstrichen. Für die Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter bedeutet dies einen gewissen Kündigungsschutz, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr während der Nachtzeit zur Arbeitsleistung herangezogen werden können.

Familiäre Verhältnisse können sich im Laufe der Zeit ändern. Insofern soll auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieser Anspruch zustehen, die Kinder oder Pflegebedürftige zu betreuen haben. Hier haben die Interessen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zurückzutreten, weil die Interessen von Kindern

und Pflegebedürftigen höherrangig zu bewerten sind.

Schließlich darf die Umsetzung auf einen Arbeitsplatz mit normaler Arbeitszeit nicht mit Nachteilen verbunden sein. Dies bedeutet z. B., daß die durch die bisherige Arbeit im Betrieb erworbenen besonderen Sozialleistungen erhalten bleiben müssen oder daß den umzusetzenden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern ein ihrer bzw. seiner bisherigen Qualifikation entsprechender Arbeitsplatz während der Tagesschicht angeboten werden muß.

Nacharbeiterinnen und -arbeiter sollen auch in gleichem Maße in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen eingeschlossen werden wie Beschäftigte, die zur normalen Arbeitszeit beschäftigt werden. Auf diese Weise soll ihnen auch der Weg geöffnet sein, durch hinzu erworbene höhere Qualifikationen von der Nacht- zur Tagesschicht überwechseln zu können.

Zu § 15 (Sonn- und Feiertagsruhe)

In Absatz 1 wird die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich untersagt. Dies entspricht dem verfassungsrechtlichen Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe in Artikel 140 des Grundgesetzes i. V. m. Artikel 139 der Weimarer Verfassung.

In Absatz 2 wird zugelassen, daß bei Betrieben, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während mehrerer Schichtzeiten beschäftigen, der Beginn der Sonn- oder Feiertagsruhe entsprechend dem Ende der jeweiligen Schichten vor- oder zurückverlegt werden kann.

In Absatz 3 werden schließlich konkrete gesetzliche Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot benannt, die erforderlich sind, um das allgemeine gesellschaftliche Leben von Menschen aufrechtzuerhalten oder größere Schäden zu vermeiden. Dabei wird die Zulassung der Sonn- oder Feiertagsbeschäftigung ausdrücklich davon abhängig gemacht, ob dies erforderlich ist. Mit dieser Formulierung ist die Pflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers verbunden, auch in den aufgeführten Fällen zu prüfen, ob die zwar grundsätzlich zugelassenen Arbeiten nicht auch an Werktagen durchgeführt werden können. So ist es z. B. nicht erforderlich, daß bei der Behandlung und Betreuung von kranken oder pflegebedürftigen Personen auch das Verwaltungspersonal in Krankenhäusern arbeitet. Ähnliche Beispiele lassen sich auch in den übrigen zugelassenen Arbeiten finden.

In den Katalog wurden auch die Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot im Ladenschlußgesetz und im Bäckereiarbeitszeitgesetz übernommen. Auf diese Weise wird erreicht, daß auch für die Beschäftigten in diesen Gewerbebranchen keine besonderen gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften notwendig sind. Die entsprechenden Bestimmungen werden daher in § 22 aufgehoben.

In Absatz 4 werden auch solche Arbeiten zugelassen, bei denen durch die Unterbrechung des Produktionsprozesses das Produktionsziel in Frage gestellt ist.

Dies betrifft Arbeitsprozesse, bei denen nur durch quasi stationäre Verhältnisse in der Produktionsanlage verwendbare Produkte entstehen. Auch der Chargenbetrieb mit einer langen Chargenzeit führt bei einer Unterbrechung des Prozesses zu nicht verwertbaren Produkten. Wenn aber mindestens zwei arbeitsfreie Tage aufeinander folgen, ist es zumutbar, auch solche Prozesse zu unterbrechen. Dies betrifft insbesondere die Weihnachts-, Oster- und Pfingstfeiertage.

Durch entsprechende Schichtpläne kann sichergestellt werden, daß regelmäßig mindestens zwei 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 zwei Wochenenden teilhaben kann.

Bei der Einführung neuer Technologien oder Änderung des Arbeitsverfahrens soll von Beginn an die Sonn- und Feiertagsruhe mitberücksichtigt werden. Damit soll vor allem verhindert werden, daß nur zur Einführung von Sonn- und Feiertagsarbeit technologische Veränderungen vorgenommen werden. Im Zweifel soll bei Einführung derartiger Verfahren der Nachweis geführt werden müssen, daß andere Möglichkeiten zur Herstellung bestimmter Produkte oder Verbesserung des Arbeitsverfahrens nicht vorhanden sind.

Zu § 16 (Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen)

Unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung von Schäden oder der geringstmöglichen Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen gibt es auch noch andere Arbeiten, bei denen Sonn- oder Feiertagsarbeit zulässig sein kann. Diese bedürfen jedoch der näheren Konkretisierung. Aus diesem Grund werden in diesem Paragraphen eine Reihe von Arbeiten aufgezählt, bei denen die Bundesregierung durch Rechtsverordnung festlegen muß, ob und in welchem Umfang Ausnahmen vom Sonn- oder Feiertagsarbeitsverbot zulässig sind.

Fünfter Abschnitt

Besondere Arbeitszeiten/Ausnahmen

Zu § 17 (Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen)

In Fällen, die zur Vermeidung von größeren Schäden oder zur Beseitigung von Gefahren unverzügliches Handeln erfordern, kann von den Arbeitszeitgrenzen abgewichen werden. Dies ist jedoch nur so lange zulässig, wie es die Beseitigung der Gefahren oder die Vermeidung von Schäden erfordern.

Zu § 18 (Behördliche Ausnahmen)

Nach näherer Prüfung durch die zuständige Behörde sollen auch befristete Ausnahmen von den vorstehenden Arbeitszeitregelungen zugelassen werden können, soweit dies im öffentlichen Interesse dringend notwendig ist. Dabei kann das öffentliche Interesse durchaus auch regional begrenzt bestehen.

Verlängerungen der täglichen Arbeitszeit sollen aber auch zum Nutzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich sein, wenn sie dadurch größere Freizeitblöcke erhalten. Dies soll insbesondere dann gelten, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht täglich zu ihrer Familie zurückkehren können.

Zu § 19 (Arbeitszeitzachweise)

Über alle Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Aufzeichnungen zu führen, damit im Interesse der Beschäftigten wie aber auch der staatlichen Überwachung eine Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen möglich ist. Durch die Zweckbindung in Satz 2 wird eine Nutzung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgeschlossen.

Zu § 20 (Überwachung)

Diese Bestimmungen könnten ggf. in das Erste Buch des Arbeitsschutz-Gesetzbuches als Grundnorm für das Handeln der Arbeitsschutzbehörden in allen Arbeitsschutzbereichen übernommen werden.

In Absatz 1 wird der Auftrag an die Aufsichtsbehörden fixiert, die Arbeitszeitvorschriften zu überwachen. Hierzu gehört auch die Möglichkeit der Aufsichtsbehörde, entsprechend Absatz 2 die erforderlichen Anordnungen zu treffen.

In Absatz 3 wird für die Bundesbehörden die Überwachungszuständigkeit den entsprechenden Bundesministerien übertragen.

In den übrigen Abschnitten werden die Arbeitgeberinnen bzw. die Arbeitgeber zur Mitarbeit bei der Überwachung verpflichtet. Dazu gehört auch das Betretungsrecht der Betriebsstätten und ggf. auch der Wohnungen. Die Mithilfe kann nur verweigert werden, wenn sich der Arbeitgeber selbst in die Gefahr strafrechtlicher Verfolgung durch seine Auskunft begibt.

Zu § 21 (Straf- und Bußgeldvorschriften)

Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes sollen als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden.

Wenn durch die Verstöße die Gesundheit oder Arbeitskraft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefährdet wird, ist bei Vorsatz eine Strafe angebracht. Als Strafraumen ist — wie bei solchen Qualifikationstatbeständen üblich — eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine entsprechende Geldstrafe vorgesehen.

Zu den §§ 22 und 23 (Außerkräfttreten und Änderung von Rechtsvorschriften)

In Absatz 1 werden insgesamt 24 Rechtsvorschriften aufgeführt, die ersatzlos mit Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft treten sollen. Dabei handelt es sich insbesondere um die Vorschriften der Arbeitszeitordnung und der Sonn- und Feiertagsregelungen der Gewerbeordnung und um Arbeitszeitregelungen für spezielle Branchen oder Arbeitsverfahren. Die in diesem Gesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen decken künftig auch die Belange in diesen Vorschriften ab.

Dies gilt insbesondere auch für die Arbeitszeitregelungen in Bäckereien und Konditoreien. Die im Bäckereiarbeitszeitgesetz festgelegten Arbeitszeiten sind anhand der Rahmenbedingungen dieses Gesetzes ohne weiteres möglich. Es ist nicht gerechtfertigt, für diesen Personenkreis aus Arbeitsschutzgründen bestimmte Tageszeiten von der Arbeitsleistung auszunehmen. Sofern dies aus Wettbewerbsgründen notwendig ist, sollten die entsprechenden Regelungen in einem Wettbewerbsgesetz und nicht in einem Arbeitsschutzgesetz festgelegt werden.

Entsprechendes gilt auch für das Verkaufspersonal im Einzelhandel, so daß die dortigen Schutzbestimmungen des § 17 aufgehoben werden können.

Zu § 24 (Fortgeltung von Rechtsvorschriften)

Neueren Datums sind die Bestimmungen über die Sonn- oder Feiertagsarbeit in der Eisen- und Stahlindustrie sowie der Papierindustrie. Diese Verordnungen sollen daher künftig fortgelten.

