

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.
 - bbb) Buchstabe c wird gestrichen.
 - bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitnachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.
 - bbb) Buchstabe c wird gestrichen.
 - bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.
 - bbb) Buchstabe c wird gestrichen.
 - bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

bbb) Buchstabe c wird gestrichen.

bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

bbb) Buchstabe c wird gestrichen.

bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.
 - bbb) Buchstabe c wird gestrichen.
 - bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

bbb) Buchstabe c wird gestrichen.

bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.
 - bbb) Buchstabe c wird gestrichen.
 - bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.
2. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.
 - bbb) Buchstabe c wird gestrichen.
 - bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitnachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.

Änderungsantrag
der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt
Drucksache 15/1204

Nach Artikel 4a wird folgender Artikel 4b eingefügt:

Artikel 4b
Änderung des Arbeitszeitgesetzes *

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch ... wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 werden die Wörter „des Bereitschaftsdienstes oder“ gestrichen.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Buchstabe a werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

bbb) Buchstabe c wird gestrichen.

bb) In Nummer 4 werden die Wörter „auch ohne Ausgleich“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitsbereitschaft“ die Wörter „oder Bereitschaftsdienst“ eingefügt.

* Artikel 4b dient der Restumsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 307 S. 18) unter Gebrauchmachung von Artikel 18 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 93/104/EG

b) In Absatz 2 Nr. 1 werden die Wörter „Bereitschaftsdienst und“ gestrichen und jeweils die Wörter „dieser Dienste“ durch die Wörter „dieses Dienstes“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

d) In den Absätzen 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „nach Absatz 1 oder 2“ durch die Angabe „nach Absatz 1, 2 oder 2a“ ersetzt.

e) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7, 8 und 9 angefügt:

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von einem Monat schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.“

3. Dem § 14 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Wird von den Befugnissen nach den Absätzen 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

4. Dem § 15 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Werden Ausnahmen nach den Absätzen 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.“

5. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird nach dem Wort „aufzuzeichnen“ der Halbsatz „und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“ eingefügt

b) In Satz 2 wird das Wort „Aufzeichnungen“ durch das Wort „Nachweise“ ersetzt.

6. Die §§ 25 und 26 werden gestrichen.

Begründung

Für die Ausgestaltung des deutschen Arbeitszeitrechts ist auf europäischer Ebene die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt EG Nr. L 307/23 vom 13. Dezember 1993, im Folgenden: EG-Arbeitszeitrichtlinie) das maßgebende Regelwerk. Diese Richtlinie hat der nationale Gesetzgeber durch das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) in deutsches Recht umgesetzt. Europäische Entwicklungen zwingen nun, den Rahmen des deutschen Arbeitszeitrechts für die besonderen Dienstformen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst neu zu ordnen.

Im deutschen Arbeitszeitrecht versteht man unter Bereitschaftsdienst eine Dienstform, bei der sich der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um bei Abruf erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Im geltenden Arbeitszeitrecht wird der Bereitschaftsdienst als solcher nicht als Arbeitszeit bewertet. Arbeitszeit ist nur die tatsächliche Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes. Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) muss Bereitschaftsdienst hingegen in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie verstanden werden. In seinem Urteil vom 9. September 2003 (Rechtssache C-151/02, Jaeger) hat der EuGH entschieden, dass ärztlicher Bereitschaftsdienst vom Recht der Mitgliedstaaten nicht als Ruhezeit bewertet werden darf, sondern als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Rechtsprechung gilt nicht nur für den Bereitschaftsdienst von Ärzten, sondern erfasst auch vergleichbare Arbeitszeitorganisationen in anderen Wirtschaftsbereichen, wie der Gerichtshof bereits entschieden hat (Beschluss vom 3. Juli 2001, Rechtssache C-241/99).

Die Rechtsprechung des EuGH ist auch auf die Dienstform der Arbeitsbereitschaft nach deutschem Recht zu übertragen. Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen. Auch bei dieser Dienstform liegen die Tatbestandsmerkmale des Artikels 2 Ziff. 1 der Richtlinie vor. Auf Grund der Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 6. Mai 2003 in den Rechtssachen C-397 bis 403/01, Pfeiffer u.a.) ist auch ein entsprechendes Urteil des EuGH zur Arbeitsbereitschaft zu erwarten.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Arbeitsbereitschaft müssen demzufolge mit ihrer vollen Zeitdauer in die Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einbezogen werden. Diese vom deutschen Recht bislang nicht vorgenommene Bewertung kann jedoch den Spielraum der Praxis für die Arbeitszeitgestaltung in den Bereichen einengen, in denen es auf die ständige Anwesenheit von Personal ankommt (z.B. Krankenhäuser, Feuerwehren oder Wachgewerbe). Zwar bleiben einzelne Dienste entsprechend der bisherigen Rechtslage grundsätzlich weiter zulässig. Sie müssen aber in vollem Umfang auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet werden.

Bei der Neugestaltung des Rechtsrahmens für die besonderen Dienstformen ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer besonders zu beachten. Dabei ist von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Arbeitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzel-

nen Arbeitnehmer mit sich bringen. In den Zeiträumen, während denen in diesen Diensten keine Heranziehung zur Vollarbeit erfolgt, wird die Arbeitskraft des Arbeitnehmers weniger stark beansprucht. Deshalb ist es angemessen, wenn für die Arbeitnehmer, die diese Dienste leisten, unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten zugelassen werden, als für diejenigen, die ausschließlich Vollarbeit zu verrichten haben.

Um den neuen Entwicklungen des Europäischen Rechts gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitsvertragsparteien unangemessen einzuschränken, wird als rechtlicher Rahmen für die Arbeitszeitorganisation bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ein abgestuftes Modell eingeführt:

- Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch über zehn Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn sie regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden.

Mit diesem Rahmen erhält die Praxis zahlreiche Möglichkeiten, um weiterhin Arbeitszeitorganisationen unter Nutzung besonderer Dienstformen zu vereinbaren. Für die Fälle, in denen wegen besonderer Erfordernisse und Ausgangsbedingungen auch aus dieser Bandbreite keine Lösung in Betracht kommt, die den Bedürfnissen der Beteiligten entspricht, wird die Vereinbarung darüber hinausreichender längerer Arbeitszeiten wie folgt zugelassen:

- Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden darf. Ob und inwieweit eine Arbeitszeitgestaltung dieser Prägung erforderlich ist, kann je nach Branche unterschiedlich zu entscheiden sein. Deshalb wird die für besondere Dienstformen zulässige Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich unter Tarifvorbehalt gestellt. Bei Zulassung einer solchen Arbeitszeitverlängerung muss durch besondere Regelungen sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Eine derartige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich darf nur dann erfolgen, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt. Willigt er nicht ein oder widerruft er seine einmal erteilte Einwilligung, darf er deshalb nicht benachteiligt werden.

Der Änderungsantrag stellt außerdem klar, dass bei auf anderer Rechtsgrundlage beruhenden Verlängerungen der Arbeitszeit, sei es durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner oder

die Arbeitsvertragsparteien ein Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf. Der Bezugszeitraum für diesen Zeitausgleich beträgt zwölf Kalendermonate. Wird die Arbeitszeitverlängerung von der Aufsichtsbehörde zugelassen, ist ein Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen notwendig.

Zu Nummer 1 (§ 5)

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Bereitschaftsdienst nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit im Sinne der EG-Arbeitszeitrichtlinie zu verstehen. Da demnach der gesamte Bereitschaftsdienst bereits Arbeitszeit ist, kann eine Inanspruchnahme zur Arbeit während des Dienstes nicht mehr als Kürzung einer Ruhezeit verstanden werden. Bei der Rufbereitschaft ist hingegen wie bisher nicht der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu bewerten, sondern nur die tatsächliche Inanspruchnahme.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Den Tarifvertragsparteien wird erlaubt zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als zehn Stunden je Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Für die Arbeitszeitverlängerung muss ein Zeitausgleich erfolgen. Der Ausgleichszeitraum darf zwölf Kalendermonate betragen (siehe Buchstabe e, Absatz 8 – neu -).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist jede Arbeitszeitverlängerung über das Maß von 48 Stunden wöchentlich hinaus in den Arbeitszeitausgleich einzubeziehen. Verlängerungen ohne Ausgleich sind demgemäss nicht zulässig. Die Streichung stellt diesen Rechtszustand klar.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Abweichungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien bezieht sich auch auf die Nachtarbeit.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Die neu eingefügte Regelung gibt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitszeiten zuzulassen, die über den weiten Rahmen der §§ 3 und 7 Abs. 1 und 2 hinausgehen. Damit erhalten sie ein Gestaltungsinstrument, mit dem sie besonderen Erfordernissen Rechnung tragen können. Die Tarifvertragsparteien dürfen zulassen, dass die Arbeitszeit, sofern sie zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet, über acht Stunden täglich hinaus auch ohne Ausgleich verlängert wird. Auf tarifvertraglicher Grundlage können entsprechende Vereinbarungen auch von den Betriebspartnern getroffen werden.

Wegen der besonderen Gesundheitsrisiken, die von überlangen Arbeitszeiten ausgehen, verpflichtet das Gesetz die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Da die Erfordernisse für die Arbeitszeitverlängerung bei den besonderen Dienstformen und dementsprechend auch die Belastungssituation für die Beschäftigten sehr voneinander abweichen und sich demnach verschiedenste Fallgestaltungen ergeben können, muss der Gesetzgeber auf eine ins Einzelne gehende Beschreibung tauglicher Gestaltungen verzichten. Denkbare in Tarifverträgen zu treffende Regelungen sind z.B. die Begrenzung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung auf einen bestimmten Personenkreis, die Vereinbarung verlängerter Ruhezeiten oder einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung der Betroffenen. Die Tarifvertragsparteien können Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer auch dadurch begegnen, dass sie für die Arbeitszeit Höchstgrenzen vereinbaren oder einen Zeitraum festlegen, für den sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils zu einer längeren Arbeitszeit bereit erklären kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien von der ihnen eingeräumten Möglichkeit in verantwortungsvoller Weise Gebrauch machen und die angemessenen Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten vereinbaren.

Das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot werden im neu eingefügten § 7 Abs. 7 geregelt.

Entsprechend der Richtlinie wird der Arbeitgeber verpflichtet, Listen über die betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Diese Regelung wird mittels einer Änderung des § 16 eingeführt. Die geforderte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufsichtsbehörden auf Ersuchen darüber zu unterrichten, welche Arbeitnehmer sich zu der Verlängerung der Arbeitszeit bereit erklärt haben, folgt aus § 17 Abs. 4.

Den Beteiligten wird mit der neuen Regelung eine Gestaltungsmöglichkeit eröffnet, die es bei Zustimmung der Beschäftigten erlaubt, auch künftig Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Dies kann auch im Interesse von Beschäftigten liegen, wie Erfahrungen einzelner Krankenhäuser bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle gezeigt haben.

Zu Buchstabe d

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit gemäß Absatz 2a zu verlängern, soll unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden sowie von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt werden können. Dies wird durch die Änderungen in den Absätzen 3 bis 5 gewährleistet.

Zu Buchstabe e

Absatz 7 regelt das Freiwilligkeitsprinzip und das Benachteiligungsverbot bei Arbeitszeitverlängerungen nach Absatz 2a. Beides verlangt die EG-Arbeitszeitrichtlinie. Das Freiwilligkeitsprinzip wird dadurch gewährleistet, dass die Arbeitszeit nach Absatz 2a nur verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Er soll seine einmal erklärte Einwilligung jedoch widerrufen können. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer eine Widerrufsfrist von einem Monat einhalten, um dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zu geben, ggf. erforderliche organisatorische Maßnahmen zu treffen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der seine Einwilligung zu Arbeitszeiten von mehr als durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht schriftlich erklärt oder seine Einwilligung widerrufen hat, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg). Freiwilligkeitsprinzip und Benachteiligungsverbot gelten auch, wenn die Vereinbarung verlängerter Arbeitszeiten im Sinne von Absatz 2a auf Grund der Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 erfolgt.

Absatz 8 enthält eine Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie können die Tarifvertragsparteien einen Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitverlängerungen von bis zu zwölf Monaten vereinbaren. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Arbeitszeit nicht höher sein als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, längere Ausgleichszeiträume für die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass im Zwölf-Monats-Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Dasselbe gilt für die Bereiche, in denen die tariflichen Möglichkeiten entsprechend genutzt werden dürfen sowie die Regelungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften. Lässt die Aufsichtsbehörde die Arbeitszeitverlängerung zu, beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen.

Absatz 9 enthält eine Klarstellung entsprechend den Vorgaben des EuGH. Bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden muss im Anschluss hieran eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewährt werden.

Zu Nummer 3 (§ 14)

Klarstellung. Nach der EG-Arbeitszeitrichtlinie darf der Durchschnitt von 48 Arbeitsstunden je Woche nicht überschritten werden.

Zu Nummer 4 (§ 15)

Siehe Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5 (§ 16)

Über die Arbeitnehmer, die sich zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a bereit erklärt haben, muss - den Vorgaben des Artikels 18 Abs. 1 Buchstabe b) i) der EG-Arbeitszeitrichtlinie entsprechend - ein Verzeichnis geführt werden. Dieses Verzeichnis gehört zu den Arbeitszeitznachweisen, die der Arbeitgeber der Aufsichtsbehörde gemäß § 17 Abs. 4 vorlegen oder zur Einsicht einsenden muss.

Zu Nummer 6 (§§ 25, 26)

In § 25 enthält das Arbeitszeitgesetz eine Übergangsvorschrift für Tarifverträge, die über den Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach §§ 7 Abs. 1 und 2; 12 Satz 1 hinausgehen. Sie kann aufgehoben werden. Die Tarifvertragsparteien hatten seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes ausreichend Zeit, etwaige abweichende Regelungen anzupassen. Außerdem enthält § 7 nunmehr neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung für die Tarifvertragsparteien.

Mit der Streichung von § 26 wird eine gegenstandlose Übergangsvorschrift beseitigt.