

## **Materialien**

für die öffentliche Anhörung von Sachverständigen am 22. September 2003 in Berlin

zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ADrs. 15(9)610)

### **Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen**

A. Mitteilung .....	2
B. Thema und Liste der eingeladenen Verbände .....	3
C. Schriftliche Stellungnahmen .....	4
Deutscher Gewerkschaftsbund .....	4
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände .....	7
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. ver.di .....	11
Marburger Bund .....	16
Deutsche Krankenhausgesellschaft e.V. ....	18
Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen .....	19
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege .....	20
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e.V. ....	21
Tarifgemeinschaft deutscher Länder .....	23
Bundesärztekammer .....	24

**Deutscher Bundestag**  
**15. Wahlperiode**  
Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit  
(9. Ausschuss)

**19. September 2003**  
Sekretariat des Ausschusses: ☎ 32487  
Fax: 36030

## Mitteilung

### Tagesordnung

**31. Sitzung des  
Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit  
am Montag, dem 22. September 2003, 09.30 – 10.30 Uhr  
10117 Berlin, Jakob-Kaiser-Haus, Sitzungssaal 1.302**

Vorsitz: Abg. Dr. Rainer Wend

#### **Einzigiger Tagesordnungspunkt**

*Öffentliche Anhörung von Sachverständigen*

Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS  
90/DIE GRÜNEN

**Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeits-  
markt**

(BT-Drucksache 15/1204)

**Hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und  
Bündnis 90/Die Grünen**

**Einfügung eines Artikels 4b**

**Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

**(Ausschussdrucksache 15(9)610)**

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 15/1509, 15(9)549,  
15(9)550, 15(9)556, 15(9)557, 15(9)559, 15(9)562, 15(9)563, 15(9)564,  
15(9)565, 15(9)566, 15(9)567, 15(9)594, 15(9)596, 15(9)597, 15(9)598,  
15(9)599, 15(9)600, 15(9)560, 15(9)610, 15(9)608, 15/1405, 15/1182,  
15/1225, 15/430, 15/590, 15(9)551, 15(9)552, 15(9)553, 15(9)554,  
15(9)555

*Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit (federführend)*  
*Innenausschuss*  
*Rechtsausschuss*  
*Haushaltsausschuss*  
*Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*  
*Ausschuss für Gesundheit und Soziale Sicherung*  
*Haushaltsausschuss (nach § 96 GO BT)*

**Dr. Rainer Wend**  
Vorsitzender

## **Thema**

Die Neuregelung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst infolge des EuGH-Urteils zum Bereitschaftsdienst

## **Teilnehmer**

- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Marburger Bund
- Deutsche Krankenhausgesellschaft
- Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen
- Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege
- Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e.V.
- Tarifgemeinschaft deutscher Länder
- Bundesärztekammer

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)614**

18. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Deutscher Gewerkschaftsbund****I. Generelle Einschätzung**

Die Änderung des Arbeitszeitgesetzes ist überfällig. Der DGB und seine Gewerkschaften haben seit Erlass dieses Gesetzes, das 1994 gegen den heftigen Widerstand der damaligen Oppositionsparteien verabschiedet worden ist, immer wieder auf die Europarechtswidrigkeit zahlreicher Vorschriften des ArbZG – nicht nur hinsichtlich des Bereitschaftsdienstes – hingewiesen und eine Revision gefordert. Auch der Bericht der Europäischen Kommission v. 01.12.2000 (Kom 2000, 787, AuR 2001, 62) stellt Verletzungen der Arbeitszeitrichtlinie durch das deutsche Arbeitszeitgesetz fest. Deshalb ist zu begrüßen, dass nunmehr eine Korrektur erfolgt, deren dringende Notwendigkeit sich auch aus inzwischen drei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ergibt.

Darüber hinaus ist eine Neuregelung auch unter dem Gesichtspunkt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten unbedingt notwendig. Die negativen gesundheitlichen Folgen von drastisch verlängerten Arbeitszeiten sind hinlänglich bekannt. Die Arbeitszeitrichtlinie ist seinerzeit verabschiedet worden, gerade um hier einen wirksamen Riegel vorzuschieben. Mit dem Mittel „Bereitschaftsdienst“ ist in der Vergangenheit dieses Anliegen ins Gegenteil verkehrt worden. Statt in einem an die Konzentration und die körperliche Leistungsfähigkeit extreme Anforderungen stellenden Bereich, wie dem ärztlichen – und Pflegedienst, sicherzustellen, dass eine gesundheitszutragliche Arbeitszeit eingehalten wird, ist das Gegenteil passiert. Bereitschaftsdienst wurde das übliche Mittel, um das angesichts der knapper werdenden Haushalte größer werdende Personaldefizit auszugleichen. Die Belastungen für die einzelnen Arbeitnehmer sind dadurch deutlich gestiegen und gesundheitliche Gefährdungen eher die Regel als die Ausnahme. Daraus ergeben sich zwangsläufig auch negative Folgen für die Qualität der Betreuung der Patienten, die nicht unterschätzt werden darf.

Nach der Rechtsprechung des EuGH v. 09.09.2003 (C-151/02, Jaeger) ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit im Sinne der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG v. 23.11.1993 (im Folgenden: RL), die durch das deutsche Arbeitszeitgesetz umzusetzen ist. Arbeitszeiten einschließlich Bereitschaftszeiten dürfen deshalb die Höchstgrenzen der Richtlinie und des Gesetzes nicht überschreiten. Darüber hinaus sind Zeiten des Bereitschaftsdienstes keine Ruhezeiten. Der Bereitschaftsdienst kann deshalb nicht dazu herangezogen werden, um die Arbeitszeiten zu verlängern bzw. die Ruhezeiten der Arbeitnehmer zu verkürzen.

Maßgeblich für diese richterliche Auslegung sind neben dem Wortlaut auch Sinn und Zweck der Richtlinie, nämlich einen wirksamen Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. **Der Änderungsantrag genügt diesen zwingenden europäischen Vorgaben nur teilweise. Er beseitigt zudem die Europarechtswidrigkeit des Arbeitszeitgesetzes nicht insgesamt, da außer dem Bereitschaftsdienst keine weiteren Bereiche geregelt werden sollen.** Damit sind weitere Gerichtsprozesse zu erwarten, die die Bundesrepublik Deutschland vor dem Europäischen Gerichtshof mit Sicherheit verlieren würde. Die Folge wäre weitere Rechtsunsicherheit. Dem sollte jetzt schon vorgebeugt werden.

Der DGB kritisiert in diesem Zusammenhang, dass mit dem Gesetzentwurf nicht auch die entsprechenden beamtenrechtlichen Arbeitszeitregelungen angepasst werden und dies offensichtlich auch in der nächsten Zeit nicht geplant ist. Der Bund hat hier jedoch die doppelte Funktion und die doppelte Verpflichtung, als Gesetzgeber und als Dienstherr europarechtliche Vorgaben wirksam umzusetzen. Zugleich wäre dies ein positives Signal an die Länder, ihrerseits die beamtenrechtlichen Arbeitszeitvorschriften zu ändern. Der Bund bleibt aufgefordert, ein entsprechendes Rechtssetzungsverfahren unter Wahrung der Beteiligungsrechte der Gewerkschaften einzuleiten. Wir warnen

vorsorglich davor, das Instrument der Arbeitszeiterhöhung zur Lösung des Bereitschaftsdienstproblems zu missbrauchen. Generelle Arbeitszeiterhöhungen führen letztlich zu einer Verschlechterung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

## II. Zu den einzelnen vorgeschlagenen Regelungen

Die eigentliche Definitionsnorm des Arbeitszeitbegriffs in § 2 Arbeitszeitgesetz wird durch den Entwurf nicht geändert, obwohl dies angesichts der Rechtsprechung nahe liegen würde. Hier könnten auch in Zukunft Missverständnisse entstehen. Da diese Vorschrift andererseits angesichts ihres kryptischen Wortlautes interpretationsoffen ist, steht sie einer Auslegung im Lichte des Europarechts aber nicht entgegen. Transparenter wäre aber in jedem Fall eine eindeutige Regelung in § 2.

### Zu § 5 Abs. 3 und § 7 Abs. 1 und 2:

Die in Art. 4 b Nr. 1 des Entwurfs vorgesehene Änderung des § 5 Abs. 3 ArbZG ist europarechtlich zwingend geboten und wird begrüßt. Das Gleiche gilt für die Streichungen in § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG und § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG.

### Zu § 7 Abs. 2a:

Aus rechtlichen wie tatsächlichen Gründen verfehlt ist die vorgesehene Regelung in § 7 Abs. 2a in Verbindung mit Abs. 7 ArbZG.

Sie sollte deshalb gestrichen werden. Mit dieser Vorschrift wird das Ziel der Novellierung konterkariert. Es ist zu erwarten, dass die vom BAG und vom EuGH für unzulässig erklärten Arbeitszeiten – nun gestützt auf diese Vorschrift – fortgeführt werden. Die Vorschrift ist darüber hinaus systematisch und gesetzes-technisch verunglückt.

- a) Wie die vom EuGH und vom BAG für unzulässig erklärten Vorschriften knüpft die vorgesehene Verlängerungsmöglichkeit wiederum an den Tatbestand des Bereitschaftsdienstes an. Das bedeutet, dass Bereitschaftsdienst indirekt wieder als „Arbeitszeit zweiter Klasse“ angesehen werden kann. Die Vorschrift wird darüber hinaus sogar noch ausgeweitet, weil zusätzlich in die Verlängerungsmöglichkeit durch Tarifvertrag auch noch die Arbeitsbereitschaft einbezogen wird, bei der es sich bereits nach bisherigem Verständnis unstreitig um Arbeitszeit handelt. Während die Rechtsprechung unter Hinweis auf das Ziel des Gesundheitsschutzes eine **Arbeitszeitbegrenzung** fordert, verfolgt diese Vorschrift das **Ziel einer Arbeitszeitverlängerung** über die bisherigen Flexibilisierungsmöglichkeiten hinaus.
- b) Eine Verlängerung der Arbeitszeit ist bereits nach § 7 Abs 1 Nr. 1 ArbZG auf tariflicher Grundlage möglich. Es besteht deshalb kein Bedürfnis für eine zusätzlichen Öffnungsklausel für die Tarif- und/oder Betriebsparteien.
- c) Nach dem geplanten § 7 Abs. 7 ArbZG soll diese Form der Arbeitszeitverlängerung an die schriftliche Einwilligung der Arbeitnehmer geknüpft werden. Damit sollen die zu Recht gerügten extrem langen Arbeitszeiten europarechtlich offenbar auf der Grundlage des Art. 18 RL abgesichert werden. Dieser Ansatz ist indes nicht tragfähig:

- ♦ Wie der EuGH bereits in seinem Urteil v. 03.10.2000 festgestellt hat, eignet sich diese Vorschrift nicht zur Rechtfertigung **einer allgemeinen tariflichen Arbeitszeitverlängerung**. Nach Art. 18 RL muss der Staat selbst garantieren, dass die Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer eingehalten werden. Nur unter dieser Voraussetzung ist eine Abweichung von der festgelegten Höchstarbeitszeit möglich. Dies ist hier nicht der Fall, wenn diese Aufgabe in pauschaler Form auf die Tarifparteien übertragen wird.
- ♦ Zudem verlangt Art. 18 RL eine absolute Freiwilligkeit der Arbeitnehmer, d.h., der Arbeitnehmer kann sich zwar zu einer Überschreitung der 48-Stunden-Woche bereit erklären und diese dann auch leisten, er kann aber auch jederzeit erklären, dass er nicht dazu bereit ist. Die Formulierung der Richtlinie, dass der Gesetzgeber sicherzustellen hat, dass „... kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, ... es sei denn, der Arbeitnehmer hat sich dazu bereit erklärt...“, stellt ausdrücklich auf jeden einzelnen Fall der Verlängerung der Arbeitszeit ab. Eine generelle Einwilligung schließt dies aus. Demgegenüber sieht der Gesetzentwurf eine vertragliche Bindung vor, die nur mit Monatsfrist wirksam widerrufen werden kann, danach nicht mehr. Damit verstößt die Vorschrift gegen Art. 18 RL.

Es ist zu erwarten, dass künftig Arbeitgeber, die die bisherigen überlangen Arbeitszeitsysteme fortführen wollen, bei der Einstellung schlicht die schriftliche Einwilligung der Arbeitnehmer verlangen, die dann angesichts des Arbeitsplatzrisikos regelmäßig auch gegeben werden wird. Der Arbeitnehmer, der sich um einen Arbeitsplatz bewirbt und mit der Forderung des Arbeitgebers nach überlangen Arbeitszeiten konfrontiert wird, hat bei der Einstellung in der Praxis kein freies Wahlrecht, zumal zu befürchten ist, dass bei Ablehnung eines solchen Arbeitsplatzes das Arbeitsamt sogar eine Sperrzeit verhängen wird.

- ♦ Unzureichend ist auch das vorgesehene Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 7. Der Art. 18 RL verlangt, dass keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten. Es ist schon ausgeführt worden, dass der Entwurf eine solche Ablehnung von überlanger Arbeit nach Ablauf der Monatsfrist überhaupt nicht mehr zulässt. § 7 Abs. 7 des vorgesehenen Entwurfs besagt weiterhin nur, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht benachteiligen darf, so dass die Gefahr sozialversicherungsrechtlicher Nachteile nicht ausgeschlossen wird. Damit verstößt die Regelung auch insofern gegen Art. 18 RL.
- ♦ Ferner zu kritisieren ist, dass die Vorschrift nach oben überhaupt keine Begrenzung enthält, also Arbeitszeiten ad infinitum ermöglicht.

**Zu § 7 Abs. 8:**

Sowohl die europäische Arbeitszeitrichtlinie als auch die europäische Sozialcharta (vgl. Bericht des Sozialrechtsausschusses, früher Sachverständigenausschuss, nach Art. 25 ESC, AuR 2003, 112) verlangen, **dass auch im Fall abweichender tariflicher oder betrieblicher Regelungen der Durchschnitt einer 48-Stunden-Woche innerhalb eines klar begrenzten Bezugszeitraums eingehalten wird.** Dieses Ziel soll durch den vorgesehenen Abs. 8 des § 7 ArbZG erreicht werden. In der Tarifpraxis der letzten Jahrzehnte wurde eine Flexibilisierung in Form längerer Ausgleichszeiträume regelmäßig zusammen mit einer Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit bis hin zur 35-Stunden-Woche vereinbart. Deshalb ist die 48-Stunden-Woche als Grundlage einer weiteren Flexibilisierung unrealistisch.

**III. Weiterer Regelungsbedarf für ein europarechtskonformes Arbeitszeitrecht**

1. Nach Art. 16 RL beträgt der Bezugszeitraum für die Einhaltung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit maximal vier Monate. Dagegen erlaubt der derzeit geltende § 3 ArbZG einen regelmäßigen Ausgleichszeitraum von sechs Monaten. Nach absolut herrschender Meinung verstößt dieser zu lange Bezugszeitraum gegen die Richtlinie. Es ist deshalb dringend erforderlich, § 3 und § 15 Abs. 4 ArbZG derart klarzustellen, dass der Bezugszeitraum auf vier Kalendermonate bzw. 16 Wochen angepasst wird, was ohne technische Schwierigkeit bei der ohnehin erforderlichen Novellierung erfolgen kann.
2. Eine Anpassung an die zwingende Vorgabe aus der Richtlinie ist darüber hinaus auch hinsichtlich des Bezugszeitraums für die Einhaltung der 8-Stunden-Grenze bei der Nachtarbeit nach § 6 Abs. 2 ArbZG erforderlich. Nach Art. 8 Abs. 2 RL gilt für Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, ein strikter 24-Stunden-Zeitraum, während § 6 Abs. 2 ArbZG auch insofern auf den 4-Wochen-Durchschnitt verweist. Es wird deshalb ein weiterer Satz in Abs. 2 von § 6 mit folgendem Wortlaut vorgeschlagen: „Dies gilt nicht für Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist.“

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)615**

19. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände****I. Zu dem Gesetzentwurf im Allgemeinen**

In seinem Urteil vom 9. September 2003 hat der EuGH die Vereinbarkeit des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) mit der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie 93/104/EG verneint. Nach Ansicht des EuGH muss der in Deutschland übliche Bereitschaftsdienst arbeitsrechtlich vollständig als Arbeitszeit im Sinne von § 3 ArbZG bewertet werden. Die Entscheidung erfordert eine Änderung des geltenden Arbeitszeitrechts, da unser ArbZG den Bereitschaftsdienst wie die Rufbereitschaft nicht der Arbeitszeit sondern der Ruhezeit zurechnet.

Von der arbeitsschutzrechtlichen Einordnung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit ist vor allem der medizinische Bereich betroffen. Dies gilt nicht nur für staatliche Einrichtungen, sondern auch für die zahlreichen privatisierten Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Aber auch für eine Vielzahl von Unternehmen erwachsen gravierende Konsequenzen. Betroffen sind vor allem die Branchen, in denen die Unterhaltung von Betriebsfeuerwehren gesetzlich vorgeschrieben ist: Es handelt sich hauptsächlich um Unternehmen der chemischen Industrie, der Stahlindustrie sowie der Automobilindustrie. Auch Flughäfen sind verpflichtet, Feuerwehren bereit zu halten. Die Betriebsfeuerwehren bestehen in der Regel aus Arbeitnehmern, die eine zusätzliche Ausbildung erhalten und nach einem bestimmten Schichtsystem eingesetzt werden. Da aufgrund gesetzlicher Vorschriften eine 24-stündige Bereitschaft der Betriebsfeuerwehr sichergestellt werden muss, um die Anlagen durchgängig in Betrieb halten zu können, sind auch in diesem Bereich nächtliche Bereitschaftsdienste üblich. Weil die Arbeitnehmer aber nur im tatsächlichen Brandfall überhaupt zum Einsatz kommen, nennt man den Bereitschaftsdienst hier üblicherweise „Bereitschaftsruhe“. Es ist sehr bedauerlich, dass der EuGH den Aspekt der tatsächlichen Beanspruchung des Arbeitnehmers - anders als das Bundesarbeitsgericht - bei seiner Entscheidung nicht in angemessener Art und Weise berücksichtigt hat.

Ist auch die Bereitschaftsruhe als Arbeitszeit im Sinne der EuGH-Rechtsprechung zu bewerten, kommen auf die betroffenen Unternehmen enorme Mehrkosten zu. Die Umstellung auf „Drei-Schicht-Systeme“ erfordert nicht nur den Einsatz von mehr Personal, sondern macht vor allem die Ausbildung weiterer Arbeitnehmer notwendig, um sie für die Brandbekämpfung zu befähigen. Diese Ausbildung ist extrem teuer, da sie bis zu 18 Monate dauert und extern durchgeführt wird. Die Kosten für den Lehrgang selbst betragen im Durchschnitt 75.000 €. Während dieser Zeit erhalten diese Arbeitnehmer ihr übliches Entgelt, so dass durchschnittliche Gesamtkosten in Höhe von 150.000 € pro Arbeitnehmer entstehen. In vielen Bereichen wird die Einstellung neuer Mitarbeiter notwendig werden. Da ein Arbeitnehmer neben der Bereitschaft zur Absolvierung einer Zusatzausbildung für die Brandbekämpfung weitere Qualifikationen vorweisen muss, gestaltet sich die Rekrutierung dieses Fachpersonals zunehmend als schwierig.

Ausgeschlossen ist eine sofortige Umstellung auf das neue Recht: Auf dem Arbeitsmarkt sind keine Fachkräfte mit der Zusatzqualifikation zur Brandbekämpfung zu finden, die unmittelbar in den Betriebsfeuerwehren eingesetzt werden können. Hier muss zunächst die 18-monatige Ausbildung absolviert und eine Einarbeitungsphase von ca. 6 Monaten eingeplant werden. Auch in vielen anderen Bereichen wird - wie z.B. bei den Ärzten - qualifiziertes Personal nur schwer zu finden sein. **Schon aus diesem Grunde müssen zwingend angemessene Übergangsfristen für die Dauer von mindestens 2 Jahren vorgesehen werden.** Bei den Betriebsfeuerwehren würde fehlendes Personal aufgrund der Brandschutzbestimmungen sogar Betriebsstillegungen zur Folge haben und dadurch zu einer Gefährdung der Unternehmen und Arbeitsplätze in den betroffenen Branchen führen. Für diese Unternehmen wird die gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung von Betriebsfeuerwehren nun noch stärker zu einem ernstzunehmenden Wettbewerbsnachteil.

Daneben wird die Anpassung des ArbZG an die Rechtsprechung des EuGH auch in solchen Unternehmen enorme Kosten verursachen, in denen es Fahrbereitschaften, Wachdienste oder Wartungsdienste z.B. für Industrieanlagen gibt. Die Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit macht eine kostenintensive Umstellung der Dienstpläne erforderlich sowie Neueinstellungen und organisatorische Umstrukturierungen.

Aus diesem Grunde ist es von elementarer Bedeutung, die im Zuge der aktuellen und noch zu erwartenden EuGH-Entscheidungen notwendig gewordenen Änderungen des ArbZG für die Wirtschaft so schonend wie möglich zu gestalten. **Um die Unternehmen durch kurzfristig anfallende Mehrkosten nicht in ihrer Existenz zu bedrohen und ausreichend Zeit zum Abschluss neuer Tarifverträge auf der Basis des neuen Rechts zu gewährleisten, müssen in jedem Fall angemessene Übergangsvorschriften von mindestens zwei Jahren vorgesehen werden. Zudem darf die bestehende Übergangsvorschrift des § 25 ArbZG keinesfalls sofort aufgehoben werden. Eine Mindestauslaufzeit von 2 Jahren ist unverzichtbar.**

Darüber hinaus gibt es in vielen Unternehmen besondere Formen von Bereitschaftsdiensten, die aufgrund der Nutzung neuer Technologien (z. B. Mobiltelefone und Internet) im Grenzbereich zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft liegen. Hier muss sichergestellt werden, dass diese Unternehmen - insbesondere aus der wachstumsstarken Informations-technologie- und Kommunikationsbranche, aber auch unzählige Dienstleistungsunternehmen - nicht von den geplanten Neuregelungen betroffen sind. Die in diesem Bereich durch moderne Technologien verbunden mit neuen Arbeitsmodellen (z.B. Telearbeit) gewonnene Flexibilität muss uneingeschränkt erhalten bleiben, um den Wachstumsmotor in Deutschland nicht noch weiter abzuwürgen.

Unerlässlich ist daher eine **klare gesetzliche Trennung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst**, durch die der Anwendungsbereich für die Arbeitsform Rufbereitschaft erhalten bleibt und in diesen Grenzbereichen Rechtssicherheit für die Unternehmen geschaffen wird. **Neben einer Definition der verschiedenen Arbeitsformen im Gesetz oder der Gesetzesbegründung muss klargestellt werden, dass die Rufbereitschaft, anders als Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft, auch zukünftig nicht als Arbeitszeit bewertet wird.**

Die in Deutschland übliche Definition des Bereitschaftsdienstes ist zu weit. Ihr liegt die bisherige arbeitschutzrechtliche Gleichstellung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu Grunde. Auch in Bezug auf die aktuelle Jaeger-Entscheidung des EuGH kann nur dann Bereitschaftsdienst vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort, in der Regel in der Arbeitsstätte, aufhalten muss, um auf Abruf unverzüglich seine beruflichen Aufgaben wahrnehmen zu können. Hingegen liegt nur Rufbereitschaft vor, wenn sich der Arbeitnehmer dort aufhalten kann, wo es ihm beliebt, und er lediglich erreichbar bleiben muss, um auf Abruf ggf. unverzüglich seine Arbeit aufnehmen zu können. Rufbereitschaft wird nicht schon dann zu Bereitschafts-

dienst, wenn der Arbeitnehmer sich innerhalb einer bestimmten Zeitspanne an der Arbeitsstätte einfinden muss. Seine Bewegungsfreiheit ist wesentlich weiter als bei der typischen Bereitschaft und er kann sich - worauf vor allem der EuGH abstellt - innerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten (Jaeger-Urteil, Rdnr. 65). Die Gewährleistung der Erreichbarkeit und der Einsatzbereitschaft wird in der Regel durch eine besondere Vergütung der Rufbereitschaft ausgeglichen.

Sinnvoll wären daher folgende Definitionen, die sich an die in der Jaeger-Entscheidung (Rdnr. 15 und 16) anlehnen:

- **Bereitschaftsdienst** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich innerhalb oder außerhalb der Arbeitsstätte an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und auf Aufforderung des Arbeitgebers seine Arbeitsleistung zu erbringen hat; solange seine Arbeitsleistung nicht erforderlich ist, kann der Arbeitnehmer ruhen oder sich anderweitig beschäftigen.
- **Rufbereitschaft** liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer nicht an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereit halten muss, er aber verpflichtet ist, jederzeit erreichbar zu sein, um innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Zeit mit seiner Arbeitsleistung zu beginnen.

Es ist notwendig, die Definitionen auf der einen Seite rechtssicher, auf der anderen Seite aber so flexibel wie möglich zu gestalten, um sie auch auf neue Arbeitsformen anwenden zu können. Durch die oben gewählten Definitionen würden z.B. auch die Fälle abgedeckt, in denen der Arbeitnehmer auf Abruf an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort außerhalb der Arbeitsstätte erscheinen muss oder auch solche Fälle, in denen der Arbeitnehmer auf Abruf „Online - gehen“ muss, um auf diese Weise mit seiner Telearbeitsleistung zu beginnen. Beides wäre entsprechend der gängigen Praxis der Rufbereitschaft zuzurechnen.

Der Vollständigkeit halber sollte man zudem die in vielen Bereichen übliche Arbeitsbereitschaft definieren:

- **Arbeitsbereitschaft** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz ständig bereit steht, um im Bedarfsfall sofort und von sich aus seine Arbeitsleistung zu vollbringen.

Wir begrüßen den erkennbaren Versuch, die Möglichkeiten der Richtlinie im Hinblick auf eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit auszuschöpfen. Dies gilt insbesondere für die nun mögliche Vereinbarung eines 12-monatigen Ausgleichszeitraums sowie für die Verlängerungsmöglichkeiten ohne Zeitausgleich bei Einwilligung des Arbeitnehmers. Positiv ist auch die erkennbare Einsicht des Gesetzgebers, dass die Arbeitsvertragsparteien in der Lage sind, in ihrem eigenen Interesse vernünftige Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer sicherzustellen. Dazu gehört, dass teilweise auf eine werktägliche Höchstarbeitszeit verzichtet wird und entsprechend der Richtlinie lediglich ein Durchschnittswert innerhalb eines bestimmten Bezugsrahmens nicht überschritten werden darf.

Besonders durch den neuen § 7 Abs. 2a ArbZG wird den Tarifvertragsparteien und über die Abs. 3 und 5 auch den Arbeitsvertragsparteien ein Gestaltungsspielraum eingeräumt, der die neue arbeitszeitrechtliche Bewertung des Bereitschaftsdienstes wenigstens zu einem gewissen Teil zu kompensieren vermag. Da § 7 Abs. 2a auf Art. 18 der Richtlinie beruht, kann aber – wie in der Richtlinie – generell auf einen Tarifvorbehalt verzichtet werden. Durch den Freiwilligkeitsvorbehalt ist ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet und die Gestaltungsmöglichkeiten der Richtlinie würden vollends ausgeschöpft. Zumindest muss aber für Vereinbarungen gemäß § 7 Abs. 2a in Verbindung mit Abs. 5 zu Gunsten der Branchen, in denen üblicherweise keine Tarifverträge abgeschlossen werden, auf den Vorbehalt der Bewilligung durch die Aufsichtsbehörde verzichtet werden.

Die vorgesehenen Bestimmungen zur Einwilligung des Arbeitnehmers sind hingegen nicht praktikabel und gehen weit über die Anforderungen der Richtlinie hinaus. Dadurch wird der Abschluss entsprechender Tarifverträge von vornherein verhindert, die eingeräumten Flexibilisierungsmöglichkeiten laufen ins Leere. Insbesondere das geplante Widerrufsrecht des Arbeitnehmers mit einer Frist von nur einem Monat ist realitätsfremd. Kein Arbeitgeber würde ein Schichtsystem bzw. Arbeitszeitmodell auf eine Grundlage stellen, die jederzeit mit einer einmonatigen Ankündigungsfrist einseitig vom Arbeitnehmer widerrufen werden kann. Auf einer derart unsicheren Basis kann kein vernünftiger Arbeitgeber eine Betriebsorganisation aufbauen. **Das Widerrufsrecht muss deshalb in jedem Fall gestrichen oder zumindest die Frist auf mindestens ein Jahr verlängert werden.**

## II. Zu den Bestimmungen im Einzelnen

### Zu Nr. 1 (§ 5)

Keine Anmerkungen

### Zu Nr. 2 (§ 7) Zu a) bis b)

Zukünftig dürfen die Tarifpartner nach § 7 Abs. 1 Nr. 1a vereinbaren, dass Arbeitnehmer länger als 10 Stunden per Werktag beschäftigt werden dürfen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen. Dadurch werden die Möglichkeiten des Art. 17 der Richtlinie (zulässige Abweichungen von Art. 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) und Art. 16 (Bezugszeiträume)) zu Gunsten einer größeren Flexibilität des Arbeitsverhältnisses besser genutzt. Dass hier zukünftig ein Zeitausgleich zu erfolgen hat, entspricht den Vorgaben des Art. 17 Abs. 2. Entsprechendes gilt auch für die Regelungen zur Nachtarbeit in § 7 Abs. 1 Nr. 4a.

Durch die übrigen Änderungen wird erreicht, dass der Bereitschaftsdienst entsprechend den Vorgaben der Jäger-Entscheidung des EuGH als Arbeitszeit bewertet wird. Das Verbot der Kürzung einer Ruhezeit für Zeiten des Bereitschaftsdienstes ist nach der Entscheidung des EuGH nicht mehr zulässig.

Allerdings sollte in der Begründung zu § 7 Abs. 1 Nr. 1 c (Nr. 2 bbb) im zweiten Satz durch Einfügung des Wortes „Entsprechende“ am Satzanfang klargestellt werden, dass **nicht alle** Verlängerungen eines Aus-

gleichs bedürfen, sondern **nur die Verlängerungen bei Überschreitung der 48-Stunden Grenze.**

### Zu c) (§ 7 Abs. 2a)

Der Gesetzgeber überlässt es den Tarifpartnern sicherzustellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer durch längere Arbeitszeiten nicht gefährdet wird. Wir teilen die Ansicht in der Gesetzesbegründung, dass aufgrund der unterschiedlichsten Situationen und Tätigkeiten in den Unternehmen keine einheitlichen Regelungen vorgegeben werden können. Im übrigen besteht in Deutschland bereits eine umfassende Gesetzgebung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die besonderen Ausnahmemöglichkeiten des Art. 18 der Richtlinie werden zukünftig in § 7 Abs. 2 a implementiert. Entgegen der geplanten Regelung in § 7 Abs. 2a sieht Art. 18 jedoch nicht vor, dass diese besondere Möglichkeit der Vereinbarung längerer Arbeitszeiten bei Einwilligung des Arbeitnehmers auf bestimmte Tätigkeiten oder Personengruppen beschränkt werden muss. Zudem steht Art. 18 nicht unter Tarifvorbehalt. **Um sämtliche Möglichkeiten der Richtlinie auszuschöpfen, sollte daher sowohl auf das Erfordernis, dass in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in die Arbeitszeit fallen muss, als auch auf den Tarifvorbehalt verzichtet werden.** Dadurch würde § 7 Abs. 2a entsprechend der europäischen Vorgaben für **alle Arbeitsverhältnisse** gelten, auch für Bereiche, in denen in der Regel kein Bereitschaftsdienst anfällt. Der Schutz des Arbeitnehmers wäre durch den Freiwilligkeitsvorbehalt gewahrt.

### Zu d)

Die neuen Gestaltungsmöglichkeiten gem. § 7 Abs. 2a können unter den selben Voraussetzungen wie die anderen Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 1 und 2 auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrages sowie in Bereichen, in denen Tarifverträge üblicherweise nicht geschlossen werden, genutzt werden. Unsere o. g. Ausführungen gelten daher grundsätzlich entsprechend.

Für den Fall, dass der Tarifvorbehalt in § 7 Abs. 2a beibehalten werden soll, sollte zumindest in § 7 Abs. 5 zwischen Vereinbarungen mit Zeitausgleich gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1a und Vereinbarungen ohne Zeitausgleich bei Einwilligung des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 2a unterschieden werden. Letztere basieren auf Art. 18, der nicht unter Tarifvorbehalt steht. **Für Vereinbarungen gem. § 7 Abs. 5 in Verbindung mit Abs. 2a darf keine Bewilligung durch die Aufsichtsbehörde verlangt werden, um die Flexibilität der Richtlinie auch für die Bereiche vollständig auszunutzen, in denen üblicherweise keine Tarifverträge abgeschlossen werden.** In diesen Fällen ist eine Kontrolle durch die Aufsichtsbehörde auch überflüssig, da hier wieder der Freiwilligkeitsvorbehalt des § 7 Abs. 2a, Abs. 7 greift.

### Zu e) (§ 7 Abs. 7)

Die geplanten Änderungen in § 7 Abs. 7 entsprechen entgegen der Begründung des Gesetzentwurfs nicht den Voraussetzungen des zugrunde liegenden Art. 18 der Richtlinie. Zwar verlangt die Richtlinie indirekt

die Einwilligung des Arbeitnehmers (Art. 18 b i). Ebenso ist vorgesehen, dass einem Arbeitnehmer keine Nachteile daraus entstehen dürfen, dass er nicht bereit ist, entsprechend länger zu arbeiten. Ein entscheidender Unterschied zur Richtlinie ist jedoch, dass diese an keiner Stelle ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers vorsieht. Durch die in § 7 Abs. 7 vorgesehene Widerrufsfrist von nur einem Monat wird der Abschluss entsprechender Tarifverträge oder sonstiger Vereinbarungen im Sinne von §§ 7 Abs. 3 und 5 von vornherein verhindert, die eingeräumten Flexibilisierungsmöglichkeiten laufen ins Leere. Die jetzige Regelung führt zu einem Quasi-Teilzeitanspruch, dem der Arbeitgeber nicht einmal betriebliche Gründe entgegenhalten kann. Kein Arbeitgeber stellt ein Schichtsystem bzw. Arbeitszeitmodell auf eine Grundlage, die jederzeit mit einer einmonatigen Ankündigungsfrist einseitig vom Arbeitnehmer widerrufen werden kann. **Sollen die durch § 7 Abs. 2a ermöglichten Gestaltungsspielräume in der Praxis auch tatsächlich genutzt werden, ist ein Verzicht auf das Widerrufsrecht unerlässlich. Zumindest muss eine wesentlich längere Widerrufsfrist von mindestens einem Jahr vorgesehen werden.**

Der geplante § 7 Abs. 8 entspricht den Anforderungen der Richtlinie. Diese Ausnahmeregelung bezieht sich wiederum auf Art. 17 der Richtlinie, der zwei verschiedene Bezugszeiträume vorsieht: Während per Gesetz oder Tarifvertrag lediglich ein Bezugszeitraum von max. sechs Monaten bestimmt werden kann, darf ein Bezugszeitraum von bis zu 12 Monaten nur per Tarifvertrag vereinbart werden. Dadurch, dass in dem neuen § 7 Abs. 8 Satz 1 der Bezugszeitraum von bis zu 12 Kalendermonaten unter Tarifvorbehalt gestellt wird, wird dieser Vorgabe der Richtlinie entsprochen. Demgegenüber darf bei Vereinbarungen gem. § 7 Abs. 5 entsprechend der Vorgaben von Art. 17 nur ein sechsmonatiger Bezugszeitraum zugrunde gelegt werden.

Auch § 7 Abs. 9 entspricht den europäischen Vorgaben: Die Richtlinie sieht eine Mindestruhezeit von 11 Stunden im Anschluss an eine werktägliche Arbeitszeit von 12 Stunden zwingend vor.

#### **Zu Nr. 5 (§ 14 – 15)**

Wir weisen darauf hin, dass bis zum 23. März 2005 die spezielle Arbeitszeit-Richtlinie 2002/15/EG für Fahrpersonal umgesetzt werden muss, deren Art. 3d Bereitschaftszeit ausdrücklich nicht als Arbeitszeit definiert. Diese Ausnahmeregelungen für Fahrpersonal, insbesondere aus den Bereichen Spedition und Logistik müssen uneingeschränkt auch im neuen Arbeitszeitgesetz Berücksichtigung finden. Diese Richtlinie geht der allgemeinen Arbeitszeit-Richtlinie 93/104/EG vor.

#### **Zu Nr. 5 (§ 16)**

Die Pflicht zur Führung eines Verzeichnisses ist in Art. 18 der Richtlinie vorgesehen.

#### **Zu Nr. 6 (§§ 25,26)**

Die Streichung von § 25 lehnen wir ab. Viele bestehende oder auch nachgeltende Tarifverträge, insbesondere Bundesrahmen- und Rahmentarifverträge enthalten nach wie vor Regelungen, die auf § 25 gründen. Die sofortige Streichung würde augenblicklich Neu-

verhandlungen erforderlich machen, die nicht gewährleistet werden können.

Die Streichung des § 25 Satz 3 hat zudem zur Folge, dass die in zahlreichen Tarifverträgen vorgesehenen Zuschläge für Feiertagsarbeit anstelle von Ersatzruhetagen künftig zusätzlich zu einem Zeitausgleich gewährt werden müssten. Dies würde die betroffenen Unternehmen mit immensen Mehrkosten belasten und zu vollkommen ungerechten Ergebnissen führen.

**Die Regelung des § 25 muss daher erhalten bleiben. Zumindest muss aber eine Auslaufrfrist bis Ende 2005 vorgesehen werden.**

**In jedem Fall müssen auch für die nun geplanten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes zwingend Übergangsvorschriften von mindestens zwei Jahren vorgesehen werden.** Andernfalls würden sämtliche Tarifverträge gegen geltendes Recht verstoßen und augenblicklich Neuverhandlungen erforderlich machen. Dies ist nicht möglich. Zudem dürfen die Unternehmen nicht ohne angemessene Übergangsfri-  
sten mit den enormen Kosten für die notwendigen Umorganisationen konfrontiert werden. Ganz besonders betroffen wären die Unternehmen, in denen Neueinstellungen notwendig würden. Vor allem in den Bereichen Stahlindustrie sowie chemische Industrie ist es nahezu ausgeschlossen, dass überhaupt Arbeitnehmer mit einer Zusatzausbildung „Betriebsfeuerwehr“ kurzfristig gefunden werden können. Dies würde aufgrund der Brandschutzvorschriften, die u. a. so genannte „Mindestantrittsstärken“ für Betriebsfeuerwehren vorschreiben, zwangsläufig zu einem Betriebsstillstand führen, ohne dass die zuständige Behörde einen entsprechenden Verwaltungsakt erlassen müsste, was für die betroffenen Unternehmen und deren Beschäftigte verheerende Folgen hätte.

Berlin, den 19.9.2003

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)619**

19. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. ver.di****I. Allgemeine Bemerkungen**

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di - begrüßt zwar, dass nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 09.09.2003<sup>1</sup> eine schnelle Umsetzung der EG-Vorgaben beabsichtigt ist, wendet sich jedoch nachdrücklich den Versuch, die positiven Grundanliegen des Europäischen Gerichtshofs für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Bereitschaftsdienst zu umgehen. Anstatt den ‚8-Stunden-Tag‘ als Grundregel zu sichern werden - bisher für das deutsche Arbeitszeitrecht vollkommen unbekannte - Möglichkeiten einer weitgehenden Arbeitszeitverlängerung geschaffen.

**A. Die Ausgangslage: Unzumutbare Arbeitszeiten**

Bereitschaftsdienste sind zusätzlich zur normalen Arbeitszeit zu leisten. Häufig sind sie nicht mehr von der normalen Arbeit(szeit) zu unterscheiden. Dies kann dann zu Arbeitszeiten mit 30 Stunden am Stück führen<sup>2</sup>.

Überlange Arbeitszeiten werden seit langem kritisiert. Dies wurde auch unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten in einer Ausarbeitung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Januar 2002 wissenschaftlich dokumentiert<sup>3</sup> und wie folgt zusammengefasst:

„Insgesamt zeigen die vorliegenden Untersuchungsergebnisse deutlich, dass Mehrarbeit sehr häufig mit einem erhöhten Stresspotenzial bei der Arbeit assoziiert ist. Zudem ist aus der Schichtarbeitsforschung bekannt, dass die Arbeitszeit einen nicht unerheblichen Einfluss auf das soziale Leben der Beschäftigten, ihre fami-

liäre und gesellschaftliche Eingebundenheit hat. Einflüsse durch überlange Arbeitszeiten in diesen Bereichen wurden bislang nicht systematisch untersucht. Es ist aber davon auszugehen, dass es gerade in diesem Bereich zu erheblichen Beeinträchtigungen kommt.

Vor allem aber das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen und die nicht unerhebliche Steigerung des Unfallrisikos mit zunehmender Arbeitszeit erfordern eine enge Begrenzung der täglichen Arbeitszeit.“ (S. 8 f.)

Dieses Ergebnis veranschaulicht, dass der arbeitszeitverlängernde Bereitschaftsdienst

- ein erhebliches Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten bewirkt,
- ein erhebliches Risiko für Dritte, gerade die Patientinnen und Patienten im Gesundheitswesen, darstellt und
- ein Zeichen für ein nicht an einer modernen Arbeitsorganisation ausgerichtetes Unternehmen ist.

Bereitschaftsdienst hat deshalb keinen Platz in einem ökonomisch arbeitenden Betrieb. Die richtige Antwort ist: Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit.

Auf der rechtlichen Ebene hat der Europäische Gerichtshof bereits mit seinem Urteil vom 03.10.2000 (Rechtssache *SIMAP*)<sup>4</sup> diesen Ansatz ‚Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit‘ verfolgt. Seither fest steht, dass wichtige Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) nicht mit der EG-Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG<sup>5</sup> (im folgenden: Arbeitszeitrichtlinie) übereinstimmen.

<sup>1</sup> Urteil vom 09.09.2003 – Rechtssache C-151/02 – *Jaeger* –

<sup>2</sup> so der EuGH im Urteil vom 09.09.2003 – siehe oben Fußnote 1 – (Randnummer 79); im konkret entschiedenen Fall waren es bis zu 25 Stunden am Stück (Randnummer 29)

<sup>3</sup> [http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/Homepage\\_2FDownload\\_2FArbeit\\_2FArbeitszeiten1.pdf.property=pdf.pdf](http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/Homepage_2FDownload_2FArbeit_2FArbeitszeiten1.pdf.property=pdf.pdf)

<sup>4</sup> Urteil vom 03.10.2000 – Rechtssache C-303/98 – *SIMAP* –

<sup>5</sup> Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (Abl. Nr. L 307/18, geändert durch Richtlinie 2000/34/EG vom 22. Juni 2000, Abl. Nr. L 195/41)

Die Bundesregierung hat sich jedoch bisher geweigert, diesem Urteil zu folgen. Erst nach der Verkündung des Urteils vom 09.09.2003<sup>6</sup> bringt sie jetzt - zur Beschleunigung über die Koalitionsfraktionen - einen Änderungsantrag zur „Rest-“Umsetzung des EG-Arbeitszeitrechts in das bundesdeutsche Recht in das laufende Gesetzgebungsverfahren zu den Reformen am Arbeitsmarkt ein<sup>7</sup> (im folgenden ‚Gesetzentwurf‘).

## B. Das Ziel des Gesetzentwurfs: Möglichst alles beim Alten belassen

Inhaltlich geht der Gesetzentwurf von folgenden Prinzipien aus:

- Nur den absoluten Mindestanforderungen der Arbeitszeitrichtlinie (und diese werden aber teilweise nicht einmal eingehalten) soll entsprochen werden. Gleichzeitig sollen sie genutzt werden, um neue Öffnungsmöglichkeiten für eine möglichst weitgehende Beibehaltung der bisherigen Praxis zu schaffen.
- Die Verantwortung für den Arbeitszeitschutz und damit unmittelbar zusammenhängenden Gesundheitsschutz soll weitestgehend auf die Tarifvertragsparteien verlagert werden.

Der Entwurf hat letztlich das Ziel, möglichst alles beim Alten zu belassen und allein die Tarifvertragsparteien für die Einhaltung der absoluten Grenzen des Arbeitszeitschutzes verantwortlich zu machen.

## C. Die wesentlichen Forderungen: Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit – Gesundheitsschutz verlangt Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche

Die Arbeitszeitrichtlinie muss vollständig in das deutsche Arbeitszeitrecht umgesetzt werden. Dabei ist die Rechtsprechung des EuGH einzuhalten.

Der EuGH hat mit aller Deutlichkeit klar gemacht, welche herausragende Bedeutung der Auslegung anhand des Ziels der Arbeitszeitrichtlinie allgemein und - entsprechend diesem Ziel - dem Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer im besonderen zukommt. Die ausdrücklichen Hinweise<sup>8</sup> auf

- die gemeinschaftsrechtliche Grundregelung Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Randnummer 45)
- den besseren Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer (Randnummer 46)
- die grundrechtliche Regelung in der Gemeinschaftscharta der Grundrechte der Arbeitnehmer (Randnummer 47)

unterstreichen dies mit Nachdruck.

<sup>6</sup> Urteil vom 09.09.2003 – siehe oben Fußnote 1 –

<sup>7</sup> Änderungsantrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit – Ausschussdrucksache 15(9)610 – vom 10. September 2003

<sup>8</sup> Urteil vom 09.09.2003 (siehe oben Fußnote 1)

Darüber hinaus hat er auch dem Aspekt der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers besondere Bedeutung eingeräumt.

## 1. Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit und keine Rechtfertigung für unzumutbare Arbeitszeiten

Wie schon im *SIMAP*-Urteil hat der EuGH am 09.09.03 erneut festgestellt, dass Bereitschaftsdienst (und damit erst recht Arbeitsbereitschaft) Arbeitszeit ist.

Der Gesetzentwurf geht aber grundsätzlich bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst von besonderen ‚Dienstformen‘ aus, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung mit sich bringen würden. Das widerspricht dem Grundgedanken der Rechtsprechung seit 03.10.2000 zur Anerkennung als Arbeitszeit. Deshalb müssen diese ‚Dienstformen‘ materiell durch den Begriff der Arbeitszeit ersetzt werden und entfallen damit als eine Grundlage zur Rechtfertigung von weitgehenden Ausnahmetatbeständen. Davon sind vor allem betroffen:

- § 5 Abs. 3 ArbZG,
- § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG,
- § 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a ArbZG,
- § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG,
- § 15 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG.

Unter dieser Vorgabe ist auch der neue § 7 Abs. 2a ArbZG nicht zu begründen<sup>9</sup>.

In dem Maße wie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst nicht mehr zulässig sind, ist auch sicherzustellen, dass die Rufbereitschaft nicht missbräuchlich verwendet wird. Nur dann ist es gerechtfertigt, nur die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft zur Arbeitszeit zu zählen. Deshalb ist einerseits eine Definition im Gesetz erforderlich, die auch einen Höchstrahmen tatsächlicher Arbeit festlegt. Andererseits ist eine Sanktionsmöglichkeit in der Form vorzusehen, dass bei der Nichteinhaltung dieser Definition die gesamte Zeit der Rufbereitschaft als Arbeitszeit gewertet wird.

## 2. Keine Öffnung der wöchentlichen Arbeitszeit über die 48-Stunden-Grenze hinaus

Verpackt in das ‚abgestufte‘ Modell einer Arbeitszeitflexibilisierung sieht der Gesetzentwurf zum ersten Mal die Möglichkeit vor, für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst die 48-Stunden-Grenze abzuschaffen und über die werktäglich zulässige Grenze hinaus eine unbegrenzte Arbeitszeit zuzulassen (§ 7 Abs. 2a).

Die Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen halten die weitreichenden Abweichungsmöglichkeiten (unter Bezugnahme auf Artikel 18 Abs. 1 Buchst. b der Arbeitszeitrichtlinie) unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes für gerechtfertigt. Sie führen dazu aus: „Dabei ist es von Bedeutung, dass es sich sowohl bei der Ar-

<sup>9</sup> siehe unten Ziffern 2 und 4

beitsbereitschaft als auch beim Bereitschaftsdienst um besondere Dienstformen handelt, die gegenüber der Vollarbeit eine geringere gesundheitliche Belastung der einzelnen Arbeitnehmer mit sich bringen.“

Dies stellt die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Konsequenz auf den Kopf. Die gesundheitlichen und sozialen Belastungen, die schon mit der ‚normalen‘ Arbeitszeit bestehen, werden verschwiegen. Die erheblichen zusätzlichen Belastungen durch den Bereitschaftsdienst werden verniedlicht.

So verbauen sich die Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen den Weg zur realen Beantwortung der entscheidenden Frage, wie sich diese erhöhten Arbeitszeiten auf den Gesundheitsschutz auswirken. Genau dies aber verlangt der EuGH, der an mehreren Stellen auf die besondere Bedeutung eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes hinweist (z.B. ‚wirksamer Schutz‘ in Randnummer 92<sup>10</sup>).

Das Berufen auf spezifischen Abweichungsmöglichkeiten des Artikels 18 der Arbeitszeitrichtlinie ist mit den Grundprinzipien des deutschen Arbeitszeitrechts nicht zu vereinbaren. Diese Öffnungsmöglichkeit war schon bei der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in das ArbZG im Jahr 1994 abgelehnt worden. Es geht nicht an, das gesamte deutsche Arbeitszeitsystem auf die Abweichungsmöglichkeiten des Artikels 17 der Arbeitszeitrichtlinie aufzubauen und dann zu einem späteren Zeitpunkt sich zusätzlich der vollkommen anders strukturierten Ausnahmegesetze des Artikels 18 Abs. 1 Buchst. b i) der Arbeitszeitrichtlinie zu ‚bedienen‘. Die einmal getroffene Wahl ist bindend.

Außerdem ist es mit dem in dieser Ausnahmegesetz geregelter 7-jährigen Erprobungszeitraum, der am 23.11.2003<sup>11</sup> abläuft, nicht vereinbar, wenn kurz vor Ablauf dieser Frist (mit Wirkung nach Ablauf der Frist) diese sehr weitgehenden Abweichungsmöglichkeit genutzt wird.

Schließlich widerspricht § 7 Abs. 2a ArbZG dem Sinn des Verschlechterungsverbots bei der Umsetzung in Artikel 18 Abs. 3 der Richtlinie. Er lautet:

„Unbeschadet des Rechts der Mitgliedstaaten, je nach der Entwicklung der Lage im Bereich der Arbeitszeit unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Vertragsvorschriften zu entwickeln, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden, stellt die Durchführung dieser Richtlinie keine wirksame Rechtfertigung für eine Zurücknahme des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes dar.“

<sup>10</sup> Urteil vom 09.09.2003 (siehe oben Fußnote 1)

<sup>11</sup> siehe Artikel 18 Abs. 1 Buchst. b. i) letzter Absatz: „Vor Ablauf einer Frist von sieben Jahren ab dem in Buchstabe a) genannten Zeitpunkt [23. November 1996] überprüft der Rat anhand eines Vorschlags der Kommission, dem ein Evaluierungsbericht beigefügt ist, die Bestimmungen unter dieser Ziffer und befindet über das weitere Vorgehen.“

Gerade der Gebrauch von Artikel 18 Abs. 1 Buchst. b der Arbeitszeitrichtlinie bei der „Rest-“ Umsetzung der EG-Vorgaben in das deutsche Arbeitszeitrecht stellt einen ganz erheblichen Rückschritt im Hinblick auf den allgemeinen Arbeitnehmerschutz dar.

### 3. Die weiteren Punkte der Nichteinhaltung der Richtlinie

Darüber hinaus gibt es weitere allgemeine Gesichtspunkte, die hinter den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie zurückbleiben.

Vor allem fehlt bei diesem Gesetzentwurf die Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Gerade diesen hat der EuGH in seinem Urteil vom 09.09.03 hervorgehoben:

Zu Artikel 17 führt er aus:

„Insoweit ist festzustellen, dass die in Artikel 17 der Richtlinie 93/104 vorgesehenen **Abweichungen als Ausnahmen von der Gemeinschaftsregelung** über die Arbeitszeitgestaltung so ausgelegt werden müssen, dass ihr Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglichen, **unbedingt Erforderliche** begrenzt wird.“ (Randnummer 89, Hervorhebungen nicht im Original)

Dies muss weitreichende Auswirkungen auf § 7 ArbZG haben. Bei allen Abweichungsmöglichkeiten in den Absätzen 1 und 2 muss jeweils deutlich gemacht werden, dass dies nur innerhalb des Rahmens des unbedingt Erforderlichen zulässig ist.

Weiter werden Sanktionen zur Einhaltung der Richtlinienbestimmungen nur in unzureichendem Maß vorgesehen. Zwar gibt es Bußgeld- und Strafvorschriften in den §§ 22 und 23. Diese betreffen aber nur sehr eingeschränkte Tatbestände.

Schließlich ist auch sicherzustellen dass alle beamtenrechtlichen Arbeitszeitregelungen den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie angepasst werden, soweit nicht die engen Ausnahmen vom Geltungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie eingreifen.

### II. Bemerkungen zu den einzelnen Vorschriften

#### A. Zu Nummer 1 – Änderung von § 5 ArbZG

Schon das BAG in seinem Beschluss vom 18.02.03<sup>12</sup> und erst recht der EuGH in seinem *Jaeger-Urteil*<sup>13</sup> haben deutlich gemacht, dass § 5 Abs. 3 ArbZG nicht mit der EG-Arbeitszeitrichtlinie übereinstimmt:

„Alle diese Erwägungen führen zu dem Ergebnis, dass nationale Vorschriften wie diejenigen der §§ 5 Abs. 3 und 7 Absatz 2 Unterabsatz 1 ArbZG nicht unter die in der Richtlinie 93/104 vorgesehenen Abweichungsmöglichkeiten fallen können.“ (Randnummer 102)

Dies bedeutet, dass diese Vorschrift insgesamt zu streichen ist.

<sup>12</sup> Beschluss vom 18.02.2003 – 1 ABR 2/02 -

<sup>13</sup> Urteil vom 09.09.03 (siehe oben Fußnote 1)

*Forderung:*

§ 5 Abs. 3 wird gestrichen.

## **B. Zu Nummer 2 – Änderung von § 7 ArbZG**

### **1. Vorbemerkungen**

Bei dieser Regelung handelt es sich um den Kern des neuen - sogenannten zweistufigen - Ansatzes. Er enthält weitreichende Durchlöcherungen des bisherigen Arbeitszeitrechts, indem er die Verantwortung auf die Tarifvertragsparteien verlagert.

Die Ausnahmeregelungen für die Arbeitsbereitschaft und den Bereitschaftsdienst sind insgesamt zu streichen, da sie materiell Arbeitszeit sind und nicht nur als solche anzusehen sind. Nur ihre volle Einbeziehung wird der besonderen Qualität gerecht: Sie sind jeweils zusätzlich zur Normalarbeit(zeit) zu leisten und stellen keine Arbeitsleistung ‚minderer Qualität‘ dar. Sie müssen deshalb auch als eine Gesamtheit gesehen werden. Erst dann erschließt sich das wirkliche Belastungs- und Gefährdungspotential.

Außerdem verlangt der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz die Beschränkung auf das unbedingt Erforderliche. Dies ist bei den Absätzen 1 und 2 ausdrücklich zu normieren.

### **2. Zu Buchstabe a – Änderung von Absatz 1**

#### *Beschränkung auf das unbedingt Erforderliche*

Grundsätzlich muss bereits im Einleitungssatz von Absatz 1 sichergestellt werden, dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz eingehalten wird.

*Forderung:*

Nach dem Wort ‚kann‘ werden folgende Wörter eingefügt „nur in dem unbedingt erforderlichen Ausmaß“

#### *Ausnahmeregelungen zur Arbeitsbereitschaft*

Derzeit sehen § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4 (jeweils Buchst. a) Möglichkeiten der Erweiterung der werktäglichen Arbeitszeit über 10 Stunden ohne Ausgleich vor, wenn „in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt“. Um eine EG-Konformität herzustellen, wird im Gesetzentwurf jetzt einerseits ein Ausgleich verlangt, andererseits der Bereitschaftsdienst mit aufgenommen. Diese Ausnahmemöglichkeiten haben jetzt aber keine inhaltliche Rechtfertigung mehr, da beide Dienstformen keine minderen Arbeitsleistungen darstellen, sondern materiell Arbeitszeit sind<sup>14</sup>. Diese Öffnungsklauseln sind deshalb zu streichen.

*Forderung:*

In § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4 wird jeweils Buchstabe a gestrichen.

### **3. Zu Buchstabe b – Änderung von Absatz 2**

#### *Beschränkung auf das unbedingt Erforderliche*

Zu den Anforderungen an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, siehe oben Nummer 2 Buchst. a.

*Forderung:*

Nach dem Wort ‚kann‘ werden folgende Wörter eingefügt „nur in dem unbedingt Erforderlichen Ausmaß“.

#### *Ausnahmeregelungen zum Bereitschaftsdienst*

Insoweit kann auf die Ausführungen zu Nummer 1 (§ 5) verwiesen werden.

*Forderung:*

§ 7 Abs. 2 Nr. 1 wird gestrichen.

### **4. Zu Buchstabe c – Änderung von Absatz 2a (neu)**

Diese Arbeitszeitflexibilisierung ist die weitgehendste. Sie wird mit Art. 18 Abs. 1 Buchst. b i) der Arbeitszeitrichtlinie begründet. Wie bereits ausgeführt (siehe oben 2), ist diese Ausnahmemöglichkeit nicht akzeptabel.

Angesichts des bisher schon bestehenden und durch den Gesetzentwurf durchaus auch ausgebauten Abweichungsmöglichkeiten besteht kein reales Bedürfnis für eine so weitgehende Regelung. In der langen Debatte um die Folgen des SIMAP-Urteils hat sich auch gezeigt, dass gerade im Krankenhausbereich bei den diskutierten Arbeitszeitmodellen jeweils von der Höchstgrenze einer 48-Stunden-Woche ausgegangen wird.

Außerdem muss nach Artikel 18 Abs. 1 Buchst. b i) der Arbeitszeitrichtlinie der jeweilige Mitgliedsstaat, die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ein[halten]‘ und kann sie nicht einfach auf die Tarifvertragsparteien delegieren.

*Forderung:*

Streichung von § 7 Abs. 2a (und den entsprechenden Verweisungen darauf; einschließlich von § 7 Abs. 7).

### **5. Zu Buchstabe d – Änderung der Bezugnahmen in den Absätzen 3 bis 5**

Im Hinblick auf die Forderung zu Buchstabe c bedarf es keiner Änderung der Absätze 3, 4 und 5.

*Forderung:*

Siehe oben Forderung zu Buchstabe c.

### **6. Zu Buchstabe e - Anfügung der Absätze 7-9**

#### *Absatz 7*

Die schriftliche Einwilligung (mit der Folge-Regelung in § 16) hängt deshalb unmittelbar mit § 7 Abs. 2a (siehe oben 2) zusammen. Sie ist als ein Element des Mindestschutzes von der Arbeitszeitrichtlinie (Artikel 18) vorgeschrieben. Da für § 7 Abs. 2a die Streichung gefordert wird, kann diese Folge-Regelung keinen Bestand haben.

Auf alle inhaltlichen Probleme dieser Regelung (Form, 1-Monatsfrist für Widerruf, kein ausreichender Schutz bei Benachteiligung) wird deshalb nicht eingegangen.

*Forderung:*

Streichung von Absatz 7

<sup>14</sup> siehe oben Vorbemerkungen (Ziffer 1)

**Absatz 8**

Absatz 8 öffnet weitgehende Ausgleichszeiträume. Schon die 6-Monatsregelungen, vor allem die Jahresregelungen beinhalten Gefahrenpotentiale (geringe Transparenz, starke Orientierung an betrieblichen Anforderungen usw.). Die Arbeitszeitrichtlinie verlangt ausdrücklich insbesondere „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ (Artikel 17 Abs. 3 Unterabs. 3), die sich nicht nur auf von § 7 Abs. 9 beschriebenen Tatbestände beziehen (Beispiel Ruhezeiten am Wochenende).

Bei der Festlegung von Ausgleichszeiträumen muss vor allem beachtet werden, dass die Bundesregierung völkerrechtlich durch die Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta (ESC) verpflichtet ist, diese Vorgaben einzuhalten. Der zur Auslegung berufene Europäische Ausschuss der Sozialen Rechte hat die entsprechenden Konkretisierungen von Artikel 2 Abs. 1 ESC<sup>15</sup> hat u.a. überlange Ausgleichszeiträume nicht akzeptiert.

**Absatz 9**

Diese Regelung ist aufgrund des EuGH-Urteils vom 09.09.2003 aufgenommen worden. Sie bezweckt die Sicherstellung von Mindestruhezeiten im Anschluss an verlängerte Arbeitszeiten.

Dies muss auch ausdrücklich für die Rufbereitschaft (ab dem Ende der letzten Inanspruchnahme) geregelt werden.

**C. Zu Nummer 3 – Änderung von § 14 ArbZG**

Bei dieser Regelung zur Erweiterung des Ausgleichszeitraums auf sechs Monate muss ein entsprechender Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet sein.

Hier fehlen

- die gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten oder zumindest die der angemessene Schutz (Artikel 17 Abs. 2 am Anfang), die der EuGH in seinem Urteil vom 09.09.2003 besonders nachdrücklich betont hat,
- die Anforderungen an Artikel 17 Absatz 2 Nr. 2.2 Buchst. a (Artikel 5 Abs. 4 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG).

**D. Zu Nummer 4 – Änderung von § 15 ArbZG**

Für die Ausnahmegenehmigungen der öffentlichen Behörden werden die entsprechenden inhaltlichen Ausnahmeanforderungen (z.T. Ausschluss einer Gesundheitsgefährdung, gleichwertige Ausgleichsruhezeiten u.ä.) nicht beachtet.

Auch hier gilt in ganz besonderem Maß der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Wenn der EuGH seine Anwendung schon bei den Ausnahmen nach

Artikel 17 der Arbeitszeitrichtlinie in strikter Weise fordert, so muss dies erst für darüber hinaus reichende Einzelausnahmen gelten. Die zuständigen Behörden haben gerade die Aufgabe, die Einhaltung der Grundsätze sicherzustellen und nicht der weiteren Durchlöcherung des Arbeitsschutzes Vorschub zu leisten.

Gerade die Praxis der Erteilung von Ausnahmebewilligungen durch die Aufsichtsbehörden unterläuft die Befugnisse der Tarifvertragsparteien nach dem Arbeitszeitgesetz. Die Aufsichtsbehörden dürfen nur in äußerst speziellen Ausnahmefällen Ausnahmen bewilligen. Die Entscheidungen der Tarifvertragsparteien, keine abweichenden Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz zu treffen, dürfen nicht durch Ausnahmebewilligungen der Aufsichtsbehörden unterlaufen werden. Hier besteht Handlungsbedarf, damit die Praxis von Ausnahmebewilligungen eingeschränkt wird.

**E. Zu Nummer 5 – Änderung von § 16 Abs. 2 ArbZG**

Die Änderung kann als Folgeregelung (siehe oben 2) entfallen. Dafür sollte eine Verpflichtung zur Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit (einschließlich tatsächlich geleisteter Arbeit in der Rufbereitschaft) sowie der Lage und Dauer der Ruhepausen aufgenommen werden.

**F. Nummer 7 (neu) – Änderung von § 22 ArbZG**

Die Sanktionsregelungen sind nicht ausreichend. Abgesehen von der erforderlichen Anpassung (siehe zu Nummer 5), sind bisher die grundsätzlichen Höchstgrenzenbestimmungen nicht in das Sanktionssystem einbezogen. Das gilt insbesondere für

- das Überschreiten der wöchentlichen Höchstgrenzen von 48 Stunden
- die unmittelbare Mindestruhezeit (§ 7 Abs. 9 neu).

**III. Weitere Anforderungen an die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie**

Bisher werden in den §§ 3 und 15 Abs. 4 ArbZG die Vorgaben aus Artikel 16 der Arbeitszeitrichtlinie nicht eingehalten: der 6-monatige Ausgleichszeitraum ohne qualitative Einschränkungen lässt sich nicht mit dem 4-monatigen Ausgleichszeitraum des Artikels 16 vereinbaren.

Darüber hinaus entspricht der Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 ArbZG für Nachtarbeit nicht den qualitativen Anforderungen von Artikel 8 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie (bei Nachtarbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung).

<sup>15</sup> „Artikel 2 Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen

Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf gerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. für eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit zu sorgen und die Arbeitswoche fortschreitend zu verkürzen, soweit die Produktivitätssteigerung und andere mitwirkende Faktoren dies gestatten; ....“

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)618**

18. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Marburger Bund**

Der Marburger Bund begrüßt, dass die Koalition endlich bereit ist, die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs vom 3. Oktober 2000 – Bereitschaftsdienst im Krankenhaus ist Arbeitszeit – ins deutsche Arbeitszeitgesetz umzusetzen, nachdem das Europäische Gericht in Luxemburg dies noch einmal in seinem Urteil vom 9. September 2003 bestätigt hat. Da die Regelungen im deutschen Arbeitszeitgesetz von dem Grundsatz ausgehen, dass Bereitschaftsdienst arbeitszeitrechtlich als Ruhezeit zu bewerten ist, ist eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes unter Berücksichtigung dieser Vorgaben nun überfällig.

Durch diese Definition des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit soll der Arbeitsschutz der Beschäftigten verbessert werden. Arbeitsschutz bedeutet eine präventive Maßnahme, um die Gesundheit des Beschäftigten nicht zu beeinträchtigen und um eventuelle Fehler mit Nachteilen für dritte Personen (Patienten) zu vermeiden.

Der vorliegende Änderungsantrag erfüllt diese Zielsetzung nicht. Aufgabe des Gesetzgebers muss es sein, Rahmenbedingungen festzulegen, die garantieren, dass bei der Festsetzung der täglichen Arbeitszeit die von Europa vorgegebenen strengen Arbeitsschutzregelungen berücksichtigt werden.

Durch den vorliegenden Änderungsentwurf ist jedoch beabsichtigt, im Arbeitszeitgesetz ein abgestuftes Modell zur Öffnung der täglichen Arbeitszeit einzuführen. In der ersten Stufe sollen die Tarifpartner die Möglichkeit bekommen, in einem Tarifvertrag die Arbeitszeit auch über 10 Stunden je Werktag hinaus zu verlängern, wenn regelmäßig und zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst geleistet wird. Der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeitverlängerung auf durchschnittlich 8 Stunden werktags ausgeglichen werden muss, kann von den Tarifvertragsparteien auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden.

Diese beabsichtigte Änderung im Arbeitszeitgesetz lässt auch trotz der Festlegung eines Ausgleichszeitraumes auf 8 Stunden werktäglich eine tatsächliche Arbeitszeit von weit über 13 Stunden zu und damit eine erhebliche Verkürzung der vorgeschriebenen Ruhezeit von 11 Stunden. Damit werden die in der EG-Richtlinie zur Arbeitszeit 93/104 vorgegebenen Rahmenbedingungen nicht eingehalten.

Um eine generelle Verbesserung des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten zu erreichen, fordert der Marburger Bund den Gesetzgeber auf, **in der ersten Stufe des Modells eine eindeutige tatsächliche tägliche Höchstarbeitszeit festzulegen, die von den Tarifvertragsparteien nicht überschritten werden kann.**

In einer zweiten Stufe wird den Tarifvertragsparteien weiterhin die Möglichkeit gegeben, auch ohne einen Ausgleich die tägliche Arbeitszeit zu verlängern. Voraussetzung hierfür ist auch wieder, dass in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfällt und eine derartige Verlängerung unter anderem nur möglich ist, wenn der einzelne Beschäftigte schriftlich einwilligt.

Diese vorgeschlagene Änderung geht an der Realität im Krankenhaus vorbei und berücksichtigt - vor allem im ärztlichen Bereich – nicht die starren hierarchischen Strukturen im Krankenhaus, die die Entscheidungsbefugnis des einzelnen sehr einengen. Auch wenn für diese Fälle zwingend eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden vorgeschrieben ist, kann eine solche Regelung unter Umständen zu einer täglichen Arbeitszeit von 19,5 Stunden führen und den erstrebten Arbeitsschutz ad absurdum führen.

Der Marburger Bund fordert deshalb den Gesetzgeber auf, **die zweite Stufe des Modells ersatzlos zu streichen.**

Zu den einzelnen Paragraphen nimmt der Marburger Bund **wie folgt Stellung:**

**A) Zu Nummer 1 – Änderung von § 5 ArbZG**

Das Urteil vom 09.09.03 hat deutlich gemacht, dass § 5 Abs. 3 ArbZG nicht mit der EG-Arbeitszeitrichtlinie übereinstimmt. Dementsprechend ist die Vorschrift insgesamt zu streichen.

**B) Zu Nummer 2 – Änderung § 7 ArbZG**

1. Zu Buchstabe a – Änderung von Absatz 1

Grundsätzlich muss bereits im Einleitungssatz von Absatz 1 sichergestellt werden, dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz eingehalten wird. Deshalb müssen nach dem Wort „kann“ die Worte „nur in dem unbedingt erforderlichen Ausmaß“ angefügt werden.

§ 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4 (jeweils Buchstabe a) sehen Möglichkeiten der Erweiterung der werktäglichen Arbeitszeit vor, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

Wie schon vorher festgestellt, widerspricht diese Möglichkeit einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit ohne Festsetzung einer höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit der Verbesserung des Arbeitsschutzes im Krankenhaus. **Der Marburger Bund fordert bei dieser Öffnungsklausel eine höchstzulässige Arbeitszeit von 13 Stunden.**

2. Zu Buchstabe b – Änderung von Absatz 2

Auch an dieser Stelle muss zunächst der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachtet werden. Siehe Nummer B) zu Nummer 2,1.

§ 7 Abs. 2 Nr. 1 ist entsprechend den Anmerkungen zu § 5 Abs. 3 ersatzlos zu streichen.

3. Zu Buchstabe c – Änderung von Absatz 2 a (neu), Absatz 7, Absatz 8

Diese Regelungen sind ersatzlos zu streichen.

Es ist undurchführbar, in Zukunft jeden Mitarbeiter selbst entscheiden zu lassen, ob er an einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit teilnehmen will und dies schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu bestätigen. Für die Aufstellung der Dienstpläne einer Abteilung ist es nicht möglich, mit einem auch noch wechselnden Nebeneinander von Dienststunden und Nicht-Dienststunden zu arbeiten.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)621**

18. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Deutsche Krankenhausgesellschaft****A. Grundsätzliches**

Die Deutsche Krankenhausgesellschaft sieht die klare Notwendigkeit, infolge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichtes zum Bereitschaftsdienst das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu modifizieren und damit Rechtsklarheit herzustellen.

Nach der Rechtsprechung des EuGH vom 09.09.2003 muss Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der EG-Richtlinie 93/104 verstanden werden. Für die Krankenhäuser bedeutet dies, dass in erheblichem Umfang zusätzliches Personal eingestellt werden muss und Mehrkosten entstehen. Nach bisherigen Kalkulationen ist im Krankenhaussektor von rund 40.000 zusätzlichen Vollkräften und jährlichen Mehrkosten in Höhe von 1,7 Milliarden Euro auszugehen. Weitere Bereiche (z.B. Rettungsdienste, Feuerwehren) sind in gleicher Weise berührt.

Trotz dieser beschriebenen Auswirkungen steht es für die DKG außer Frage, dass die Rechtsprechung des EuGH zu einer Modifizierung des deutschen Arbeitszeitgesetzes führen muss, die im Einklang mit dem EU-Recht steht.

Mit der jetzt vorgelegten Fassung einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes wird jedoch ohne jede Not die Chance vertan, flexible Arbeitszeitregelungen aus der EG-Richtlinie 93/104 in das deutsche Recht zu übernehmen.

Darüber hinaus enthält der Änderungsantrag sogar Verschärfungen gegenüber dem Status quo, deren Begründung für die DKG nicht nachvollziehbar ist.

Vor diesem Hintergrund lehnt die DKG den vorliegenden Änderungsantrag als bei weitem nicht ausreichend ab.

Der Krankenhausbereich ist durch zwei Besonderheiten gekennzeichnet. Zum einen muss eine personelle und sächliche Vorhaltung an 365 Tagen rund um die Uhr erfolgen und dies bei unterschiedlicher Inan-

spruchnahme der Leistungen de facto. Zum anderen kumulieren etliche finanzielle Zusatzbelastungen der Krankenhäuser im Jahr 2004; bei einem Personalkostenanteil von 70 Prozent schlägt jede Erhöhung von Personalkosten massiv zu Buche. Vor diesem Hintergrund fordert die DKG den Gesetzgeber auf, jede Anstrengung zu unternehmen, die zu einer Entlastung der dramatisch schlechten Situation der Krankenhäuser führt.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)620**

18. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen**

Die Spitzenverbände der Krankenkassen begrüßen die für das ArbZG vorgesehenen Änderungen, da damit die rechtliche Grundlage in Deutschland, auch zu Gunsten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern, den europäischen Anforderungen angepasst wird. Die Flexibilisierung der Möglichkeiten für die Tarifvertragsparteien schafft Freiraum für die Krankenhäuser, EuGH-konforme Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Dies ist von den Kliniken tatkräftig anzugehen. Unterstützt werden die Krankenhäuser dabei bereits heute schon durch die nach § 6 Abs.5 BpflV zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel.

Hinsichtlich der Forderung nach mehr Flexibilität halten es die Spitzenverbände der Krankenkassen für angezeigt, im Arbeitszeitgesetz nicht von einer täglichen, sondern **wöchentlichen Arbeitszeit** auszugehen. Darüber hinaus sollte das Arbeitszeitgesetz nicht in bestehendes Tarifrecht eingreifen. In diesem Sinne sollte auch von einer Streichung des § 25 Übergangsvorschriften für Tarifverträge Abstand genommen werden.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)623**

19. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege**

Aus der Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sind zur Zeit auf Grund des Klageverfahrens mehr die Berufsgruppen im Fokus der Betrachtungen, die Bereitschaftsdienste als Ärzte in Krankenhäusern - öffentlich-rechtlichen oder freigemeinnützigen - leisten. Das darf jedoch nicht den Blick darauf verstellen, dass im Feld der Wohlfahrtspflege solche Dienste in erheblicher Zahl geleistet werden müssen:

1. Dies sind die stationären, also einrichtungsbezogenen Hilfen für behinderte Menschen, abhängig jeweils von Art und Schwere der Behinderungen im Zusammenhang der Leistungen der Eingliederungshilfe gem. §§ 39, 40 Bundessozialhilfegesetz.
2. Ebenfalls trifft dies auf ambulante Hilfestellungen der Eingliederungshilfe besonders für den Personenkreis der seelischbehinderten, psychisch kranken Menschen zu. Die durch die Psychiatrie-Enquete vorgezeichnete umfassend regionale Versorgungsstruktur für diesen Personenkreis erfordert entsprechende Organisationsformen, in denen Bereitschaftsdienste zu erbringen sind.
3. Ein weitere, zahlenmäßig noch deutlich größere Auswirkung können die notwendigen Arbeitszeitänderungen im Sektor stationärer, also einrichtungsbezogener, und ambulanter Leistungen der Pflege nach dem SGB XI haben, sofern dort auch mit Bereitschaftsdiensten gearbeitet wird. Einrichtungen und Pflegedienste müssen hier abhängig von der Pflegebedürftigkeit der einzelnen Personen Bereitschaftsdienste organisieren, da sonst die notwendige Sicherheit in der Pflegeleistung für die betroffenen Menschen nicht gewährleistet ist.

Die dargestellten ambulanten und stationären Bereiche sind dort, wo erheblich schwer behinderte oder besonders pflegebedürftige Menschen zu betreuen sind, mit Nachtwachen/Nachtdiensten ausgestattet. Diese sind ausschließlich zahlenmäßig und finanziell für die Versorgung dieses Personenkreises vorgesehen.

Daneben kommen für weniger schwer behinderte und pflegebedürftige Menschen die kostengünstigeren Rufbereitschaften in Frage. Diese werden in der Regel nach den bisherigen gesetzlichen und/oder tarifrechtlichen Bestimmungen eingesetzt und vergütet.

Mit der Umsetzung des Urteils des EuGH in deutsches Recht werden sich diese Arbeitssektoren deutlich verändern müssen. Das kann auf Grund der in der Pflege und der Eingliederungshilfe vorherrschenden bekannten Personalengpässe nicht kostenneutral geschehen, sondern führt zu deutlichen, zur Zeit noch nicht zu quantifizierenden Personalmehrbedarfen.

Diese sind auch noch nach der Vorgabe der heimgesetzlichen Bestimmungen ausschließlich durch sog. qualifiziertes Personal, wie z.B. Altenpflegekräfte, Krankenpflegekräfte, Erzieher, Erzieherinnen mit Zusatzqualifikation sicher zu stellen. Daher kann in diesen Bereichen auch nicht auf gering oder gar nicht qualifiziertes Personal zurückgegriffen werden.

Berlin, 18.09.2003

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)616**

18. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e.V.**

Sehr zu begrüßen ist, dass der Änderungsantrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach einer langen Phase der Rechtsunsicherheit seit dem SIMAP-Urteil des EuGH vom 3. Oktober 2000 sowie den Beschlüssen des BAG vom 18. Februar 2003 jetzt unverzüglich Rechtssicherheit schaffen soll. Nach einer Prüfung der einzelnen Regelungen des Änderungsantrages möchte ich andererseits darauf hinweisen, dass dieser nicht alle inhaltlichen Vorstellungen berücksichtigt.

Nach einer repräsentativen Umfrage der Deutschen Krankenhausgesellschaft zu den Auswirkungen einer vollständigen Umsetzung des EuGH-Urteils vom 9. September 2003 müssten in den deutschen Krankenhäusern insgesamt etwa 41.000 Arbeitnehmer neu eingestellt werden. Die finanziellen Mehrkosten würden sich auf 1,75 Mrd. Euro jährlich belaufen. Eine Refinanzierung dieser Kosten über die Krankenkassen, die letztendlich die Beitragszahler zu finanzieren hätten, ist derzeit nicht gesichert. Nach meinen Kenntnissen wird sie auch im politischen Bereich abgelehnt, um die Beitragssätze zu den Krankenkassen nicht ansteigen zu lassen.

Im kommunalen Bereich werden von dem Änderungsantrag insbesondere die Krankenhäuser (über 530.000 Beschäftigte), die Rettungsdienste, die Feuerwehren und die Schulhausmeister betroffen. Nach hausinternen Erhebungen müssten allein in den kommunalen Krankenhäusern etwa 13.000 Ärzte und 7.000 sonstige Personen zusätzlich eingestellt werden. Die Mehraufwendungen hierfür würden sich auf etwa 800 Mio. Euro jährlich belaufen. Die mit dem Änderungsantrag angestrebten Entlastungsmöglichkeiten reichen bei weitem nicht aus, um die durch die Rechtsprechung des EuGH vom 9. September 2003 verursachten Mehrkosten hinreichend zu senken. Um volkswirtschaftlich wünschenswerte Ergebnisse, insbesondere im Krankenhausbereich, zu erzielen, hat die VKA die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten geprüft und

möchte Ihnen nun folgende Vorschläge unterbreiten:

1. § 3 ArbZG sollte dahingehend geändert werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten darf. Eine Begrenzung einer solchen Regelung auf außergewöhnliche Fälle, wie die Nr. 3 des Änderungsantrages vorsieht, wäre zu eng. Gegenüber der bestehenden Regelung, die auf eine tägliche Höchstarbeitszeit abstellt, würde eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden eine flexiblere und kostengünstigere Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen.
2. Nr. 2 Buchst. c des Änderungsantrages sieht vor, in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus verlängern zu können, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Rufbereitschaft fällt. Unserer Auffassung nach sollte statt dessen eine derartige Verlängerungsmöglichkeit unmittelbar im Gesetz geregelt werden. Denn das Zustandekommen einer durchgreifenden Entlastung durch tarifvertragliche Regelungen begegnet nach allen Erfahrungen größten Bedenken. Trotz jahrelanger Verhandlungen mit den Gewerkschaften ist es bislang nicht gelungen, die im derzeitigen ArbZG vorgesehenen Öffnungsklauseln in wirtschaftlich vertretbarer Weise umzusetzen.  
  
Falls unser Vorschlag nicht die mehrheitliche Zustimmung des Ausschusses findet, sollte hilfsweise eine Verlängerungsmöglichkeit direkt im Wege von Betriebs- und Dienstvereinbarung vorgesehen werden.
3. Nach Nr. 2 Buchst. c des Änderungsantrages soll eine Arbeitszeitverlängerung ohne Zeitausgleich nur zulässig sein, wenn besondere Regelungen si-

chern, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

Hierbei handelt es sich nicht um eine Frage der Regelung der Arbeitszeitbedingungen durch die Tarifvertragsparteien. Die Gewährleistung des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer ist Aufgabe des Gesetzgebers und in Deutschland durch das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitssicherheitsgesetz hinreichend zu Gunsten der Arbeitnehmer geregelt. Wir halten daher tarifvertragliche Regelungen weder für erforderlich noch für notwendig.

4. Die im Änderungsantrag in Nr. 2 Buchst. e vorgesehene Widerrufsmöglichkeit zur schriftlichen Einwilligung des Arbeitnehmers beinhaltet gegenüber Artikel 18 Abs. 1 Buchst. b der EU-Arbeitszeitrichtlinie eine nicht notwendige Verschärfung. Dort ist die Einwilligung des Arbeitnehmers vorgesehen, jedoch keine Widerrufsmöglichkeit festgelegt. Der mögliche Widerruf eines Einzelnen würde ohne Abstimmung mit den anderen Beteiligten die Zusammenarbeit in den Arbeitsteams beenden. Bestehende Dienstpläne könnten nicht mehr durchgeführt werden. Deshalb sollte die Widerrufsmöglichkeit ersatzlos gestrichen werden.
5. Die in Nr. 6 des Änderungsantrages vorgesehene undifferenzierte Streichung der Regelung der Übergangsvorschriften für Tarifverträge nach § 25 ArbZG, wonach bei In-Kraft-Treten des ArbZG am 1. Juli 1994 schon bestehende tarifvertragliche Regelungen unberührt bleiben, begegnet unseren größten Bedenken. Es darf nicht dazu kommen, denn bei einer Streichung des § 25 ArbZG würden auch EU-konforme tarifvertragliche Regelungen, die sich schon jetzt als Abweichungen im Sinne des § 7 ArbZG darstellen, entfallen.
6. Leider berücksichtigt der Änderungsantrag nicht die Gestaltungsmöglichkeiten in Artikel 17 Abs. 2 der Richtlinie 93/104/EG. Dort ist die Möglichkeit gegeben, Ausnahmen von den Regelungen in der Richtlinie zur täglichen Ruhezeit, zu den Ruhepausen, zur wöchentlichen Arbeitszeit, zur Dauer der Nacharbeit und zu den Bezugszeiträumen (z. B. für Beschäftigte in den Krankenhäusern und für Hausmeister) zuzulassen, und zwar im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften. Eine Vereinbarung von Tarifverträgen ist insoweit nicht zwingend vorgeschrieben.

Der Gesetzgeber sollte die Anwendung dieser Möglichkeiten auch in Deutschland prüfen und entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen.

Abschließend darf ich noch mal meinen Beweggrund betonen, durch Ausschöpfung aller nach der EU-Richtlinie 93/104/EG gebotenen Möglichkeiten, die Belastungen, die aus der EuGH-Entscheidung vom 9. September 2003 resultieren, weitgehend abzumildern. Dies liegt nicht allein im Interesse der kommunalen Arbeitgeber, sondern ist durch Begrenzung der Kosten im Gesundheitswesen auch ein allgemeines Anliegen.

Ich hoffe sehr, dass der Ausschuss die Vorschläge der VKA, die insbesondere zu einer Entlastung von Mehrkosten und mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung führen sollen, eingehend zur Kenntnis nimmt. Für Fragen stehen Herr Finklenburg und ich dem Ausschuss am 22. September 2003 gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kappius

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 15(9)625**

18. September 2003

**Schriftliche Stellungnahme**

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin

Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)

hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Einfügung eines Artikels 4b

Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

**Tarifgemeinschaft deutscher Länder**

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) weist darauf hin, dass sie als Arbeitgeberverband ihre Vorstellungen zum Gesetzentwurf schwerpunktmäßig in die Beratungen des Bundesrates über die Länder einbringen wird. Der Gesetzentwurf bedarf aus Sicht der TdL einiger Änderungen:

1. Arbeitsschutz ist nach dem Verständnis der TdL Aufgabe des Gesetzgebers. Der Arbeitsschutz im Krankenhausbereich verlangt einheitliche Regelungen für vergleichbare Arbeitsverhältnisse. Unterschiedliche Tarifverträge und andere Vereinbarungen in derselben Branche können dies nicht in ausreichendem Maße gewährleisten. Bei der Regelungszuständigkeit richtet sich die EG-Arbeitszeitrichtlinie vorrangig an den Vorschriftengeber und erst in zweiter Linie an die Tarifvertragsparteien.
2. Die Gestaltungsräume der EG-Arbeitszeitrichtlinie 93/104 EG, insbesondere die dortigen Ausnahmeregelungen sollten ausgeschöpft werden. So sieht z. B. Artikel 17 Absatz 2 der EG-Richtlinie 93/104 die Möglichkeit vor, Ausnahmen von Artikel 3 (tägliche Ruhezeit), Artikel 4 (Ruhepausen), Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit), Artikel 8 (Dauer der Nacharbeit) und Artikel 16 (Bezugszeiträume) für bestimmte Bereiche, insbesondere auch für Beschäftigte in Krankenhäusern, zuzulassen. Die Träger der Krankenhäuser brauchen ein Höchstmaß an Flexibilität, um ihre Wirtschaftlichkeit auch in Zukunft sichern zu können.

Die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden sollte durch eine durchschnittliche Arbeitszeit je Woche (Siebentagezeitraum) von 48 Stunden ersetzt werden. Die EG-Richtlinie selbst geht nur von einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit aus.

3. Für die Widerrufsmöglichkeit des Arbeitnehmers nach Artikel 18 der EG-Richtlinie ist eine deutlich längere Frist vorzusehen. Die vorgesehene Frist von nur einem Monat für den Widerruf ist für die Praxis der Krankenhäuser wesentlich zu kurz. Ein

Widerruf bedingt organisatorische Umstellungen (Dienstplanänderungen, Neueinstellungen etc.); diese sind nicht innerhalb einer Monatsfrist zu leisten.

4. Die in Nr. 6 des Änderungsantrages vorgesehene pauschale Streichung des § 25 ArbZG sollte aus Sicht der TdL durch eine differenzierende Regelung ersetzt werden: Tarifvertragliche Regelungen vor dem 1.7.1994 zum Bereitschaftsdienst, die konform mit der EG-Arbeitszeitrichtlinie sind, sollten weiter bestehen, weil die bisher geführten Tarifverhandlungen nicht zu einem Ergebnis geführt haben.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**Ausschuss für  
Wirtschaft und Arbeit  
15. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 15(9)624

19. September 2003

## Schriftliche Stellungnahme

für die Öffentliche Anhörung am 22. September 2003 in Berlin  
Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt (Drucksache 15/1204)  
hier: Änderungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen  
Einfügung eines Artikels 4b  
Änderung des Arbeitszeitgesetzes (A-Drs. 15(9)610)

### Bundesärztekammer

die Bundesärztekammer bedankt sich für die mit Ihrem o. g. Schreiben ergangene Einladung zu der Öffentlichen Anhörung des o. g. Gesetzentwurfes am 22. September 2003 im Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit des Deutschen Bundestages.

Wegen der Kurzfristigkeit der Einladung und damit verbundener erheblicher Terminprobleme ist es jedoch der Bundesärztekammer nicht möglich, dieser Einladung zu folgen. Wir haben den von Ihnen ebenso eingeladenen Marburger Bund - Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands gebeten, die Bundesärztekammer bei dieser Anhörung zu vertreten bzw. im Verlaufe des Anhörungsverfahrens Positionen auch im Namen der Bundesärztekammer darzulegen.

Der vom Marburger Bund zu diesem Gesetzentwurf abgegebenen schriftlichen Stellungnahme schließt sich die Bundesärztekammer vollinhaltlich an.

Mit freundlichen Grüßen  
Dr. Hans-Jürgen Maas