

Nach § 5 letzter Absatz gilt § 3 auch neben Tarifverträgen. Das schließt jedoch nicht aus, daß nach Möglichkeit im Tarifvertrag versucht werden muß, die Mehrarbeit gemäß § 3 auszuschalten. Die gesetzliche Arbeitszeitregelung hat öffentlich-rechtliche Bedeutung. Die in die Arbeitsverträge eingehenden Bestimmungen des Tarifvertrages haben privatrechtliche Bedeutung. Die Sachlage ist daher so, daß der Arbeitgeber, der den Bestimmungen des Tarifvertrages über den Ausschluß des § 3 zuwiderhandelt, auf Grund der Arbeitszeitverordnung nicht strafbar ist. Dagegen liegt ein Verstoß gegen den Tarifvertrag vor. Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, sich darauf einzulassen. Privatrechtlich gilt also auch in derartigen Fällen allein der Tarifvertrag.

(5) Es ist natürlich selbstverständlich, daß die Mehrarbeit in diesen Fällen als *Überzeitarbeit* zu gelten hat. Diese Feststellung ist für die Frage von Bedeutung, ob für sie auch die üblichen *Zuschläge zum Lohn* (§ 6a) zu zahlen sind. Die Regierung hat anscheinend die Absicht gehabt, diese Frage negativ zu entscheiden, und zwar durch die im Entwurf vorgesehene Fassung des § 9, dahingehend, daß die Mehrarbeit erst dann die „Form von Überstunden“ gewinnen sollte, wenn aus dringenden Gründen des Gemeinwohls die Grenze von zehn Stunden täglich (§ 9) überschritten wird. Diese Absicht ist jedoch fallen gelassen worden, die Regierung sagt vielmehr in der Begründung der Verordnung ausdrücklich, daß die Bemessung des Arbeitslohns, namentlich die Frage der Überstundenbezahlung, nicht einbezogen werden sollte. Die Lohnregelung müsse „wie bisher der Verständigung der Beteiligten, vor allem im Wege des Tarifvertrages, überlassen bleiben“. Die geltenden Bestimmungen der Tarifverträge über Überstundenzuschläge werden also nicht berührt, und es können auch weiterhin diese Zuschläge verlangt und vereinbart werden. Nunmehr ist dies durch § 6a sogar ausdrücklich vorgeschrieben.

#### § 4.

Die für den Gesamtbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit kann nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer um höchstens eine Stunde, für männliche Arbeitnehmer über 16 Jahre um höchstens zwei Stunden täglich in folgenden Fällen überschritten werden:

1. bei Arbeiten zur Bewachung der Betriebsanlagen, zur Reinigung und Instandhaltung, durch die der regelmäßige