

INFOBLATT

DIE ARBEITSZEITRICHTLINIE UND GRUNDRECHTE



DIE ARBEITSZEITRICHTLINIE UND GRUNDRECHTE

| | | |
|----|---|----|
| 01 | Grundrechte bezüglich Arbeitszeit | 3 |
| 02 | Die Arbeitszeitrichtlinie (AZR) | 6 |
| 03 | Überarbeitung der AZR | 8 |
| 04 | Mitteilung der Kommission über eine neue „Überarbeitung“ der AZR: erste und zweite Phase der Anhörungen und Stellungnahme des EGB | 13 |



Die Charta der Grundrechte garantiert allen Arbeitnehmer, das Recht auf Begrenzung ihrer Arbeitszeit und Schutz vor den gesundheitlichen und sicherheitsrelevanten Risiken langer und unregelmäßiger Arbeitszeiten. *Die individuellen Opt-outs und sonstigen Ausnahmen von den Arbeitszeitregelungen sind mit dieser Bestimmung unvereinbar.*

Die EU-Verträge sehen vor, dass sozialpolitische Maßnahmen entwickelt werden müssen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der europäischen Arbeitnehmer und Bürger zu verbessern. *Diese Bestimmung ist unvereinbar mit Vorschlägen zur Schwächung der bestehenden Normen.*

Arbeitszeitfragen sind von grundlegender Bedeutung für unsere Gesellschaft und die Gewerkschaften und ein zentraler Bestandteil des sozialen Europas. Der Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie von Dritten und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind für die Interessen der Arbeitnehmer, Gesellschaften und Volkswirtschaften von entscheidender Bedeutung.

GRUNDRECHTE BEZÜGLICH ARBEITSZEIT

Arbeitszeit ist ein im europäischen und internationalen Recht verankertes Grundrecht. In der Europäischen Union wurden diese Grundrechte in der Charta der Grundrechte und in den Verträgen festgeschrieben:

- » Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon ist die Charta der Grundrechte rechtsverbindlich geworden. Der Artikel 31 der Charta behandelt das Thema „gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“ und setzt fest, dass **„jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat.“** Des Weiteren steht dort, dass **„jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat.“**
- » Im Vertrag (Artikel 151) ist festgehalten, dass die Europäische Union und die Mitgliedstaaten folgendes Ziel verfolgt: **„Die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen.“** Dies kommt auch in der Verpflichtung zum Ausdruck, lange Arbeitszeiten auf dem Wege des Fortschritts schrittweise abzubauen.
- » Zu den internationalen Normen zur Regelung der Arbeitszeit zählt u. a. die Präambel der IAO-Verfassung zur Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahr 1919. Sie fordert die **„Regelung der Arbeitszeit, einschließlich der Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche“**, eines

Achtstundentags und einer 48-Stunden-Woche.¹ 39 verschiedene IAO-Normen betreffen die Arbeitszeit, sie behandeln tägliche und wöchentliche Ruhezeiten (Achtstundentag, 40-Stunden-Woche), wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, den Anspruch auf mindestens drei Wochen Jahresurlaub. Außerdem gibt es Normen bezüglich Nachtarbeit, Teilzeitarbeit und Arbeitnehmern mit familiären Pflichten.

- » Die Europäische Sozialcharta des Europarats aus dem Jahr 1961 (sowie die überarbeitete Charta von 1996) hat in Artikel 2 ebenfalls das Ziel der Arbeitszeitverkürzung festgelegt, wonach die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, „eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit“ und eine fortschreitende Verkürzung der Arbeitswoche sicherzustellen.

Arbeitszeit ist ein Grundrecht, der EGB war daher zutiefst besorgt über die ständigen Versuche der Europäischen Kommission diese Grundrechte im Rahmen der Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (AZR) einzuschränken.

1 Die IAO hat im IAO-Übereinkommen Nr. 1 über die Arbeitszeit (Gewerbe) von 1919 für Industriearbeiter den Achtstundentag und die 48-Stunden-Woche festgelegt. Im Übereinkommen Nr. 30 aus dem Jahr 1930 wurde der Grundsatz des Achtstundentags und der 48-Stunden-Woche auf die Tätigkeitsbereiche Handel und Büros ausgeweitet.

Eine starke AZR ist heute angesichts der umfangreichen Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Arbeitsorganisation sowie des gesellschaftlichen Wandels wichtiger denn je. Europa braucht daher eine moderne Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelung, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach gesunden Arbeitszeiten, verbesserter Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie angemessener Entlohnung gerecht wird. Sie sind von entscheidender Bedeutung, um die EU-Ziele mehr und bessere Arbeitsplätze, Wettbewerbsfähigkeit und Geschlechtergleichstellung zu erreichen und um Europa in die Lage zu versetzen, auf die Herausforderungen infolge der Wirtschaftskrise, der demografischen Alterung und des globalen Wettbewerbs zu reagieren.

DIE ARBEITSZEITRICHTLINIE (AZR)

Die AZR legt Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bezüglich der Arbeitszeit fest. Die ursprünglich 1993 verabschiedete Richtlinie 93/104/EG wurde im Jahr 2000 durch die Richtlinie 2000/34/EG geändert und beide sind nun in der Richtlinie 2003/88/EG¹ zusammengefasst. In der Präambel der AZR steht: „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“

Diese Richtlinie regelt:

- » wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden, einschließlich Überstunden;
- » bezahlten Mindestjahresurlaub von 4 Wochen;
- » Ruhepause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden;
- » Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum, kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden;
- » Nachtarbeit pro 24-Stunden-Zeitraum von im Durchschnitt höchstens acht Stunden.

1 Richtlinie des Rates 93/104/EG vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Die Mindestvorschriften der AZR sind für alle EU-Mitgliedstaaten verbindlich und wichtig, um die Arbeitgeber daran zu hindern, Druck auf die Arbeitnehmer auszuüben, lange und unregelmäßige Arbeitszeiten zu akzeptieren, und daraus einen Wettbewerbsvorteil zu schlagen. Die bestehende Richtlinie ist bereits überaus flexibel und legt zwar eine 48-Stunden-Woche fest, ermöglicht jedoch, die Arbeitszeit über einen Zeitraum von vier Monaten zu mitteln. Arbeitswochen mit mehr als 48 Stunden können so durch kürzere Arbeitswochen kompensiert werden.

Darüber hinaus sieht die AZR zwei weitreichende Ausnahmen vor, die eine nahezu unbegrenzte Arbeitszeitverlängerung ermöglichen.

- » Erstens kann der viermonatige Bezugszeitraum auf ein Jahr verlängert werden, jedoch nur in bestimmten Fällen auf der Grundlage von Tarifverträgen.
- » Zweitens haben die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, auf der Grundlage freiwilliger Vereinbarungen mit einzelnen Arbeitnehmern (sogenanntes „Opt-out“), gar nicht anzuwenden. Der Kommission war die rechtliche Verpflichtung auferlegt, die beiden Bestimmungen innerhalb von sieben Jahren ab der Umsetzung der Richtlinie im November 2003 erneut zu überprüfen. Seither forderte der EGB, im Einklang mit der Verpflichtung aus dem Vertrag, die Höchstarbeitszeit aller Arbeitnehmer in der EU zu begrenzen, die Abschaffung des individuellen Opt-out.

ÜBERARBEITUNG DER AZR

Am 22. September 2004 startete die Europäische Kommission den ersten Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie. Die Kommission schlug vor, die individuelle „Opt-out“-Klausel in die Basisrichtlinie aufzunehmen und die Frage des Bereitschaftsdienstes auf der Grundlage diesbezüglicher Urteile des EuGH zu behandeln (siehe Kasten weiter unten). Nach mehreren Jahren des Stillstands einigten sich die Mitgliedstaaten 2008 im Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO) auf einen gemeinsamen Standpunkt zur Richtlinie. Die Vereinbarung des Rates vom Juni 2008 enthielt folgende drei Hauptvorschläge:

- » Belassen des individuellen „Opt-out“ in der Richtlinie, um den Arbeitgebern zu ermöglichen, mit einzelnen Arbeitnehmern zu vereinbaren, über die in der Richtlinie vorgesehene wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus zu arbeiten. Insbesondere das Vereinigte Königreich ist zusammen mit einer Reihe anderer Mitgliedstaaten für die „Opt-out“-Klausel von eingetreten..
- » Die sogenannten inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeit zu werten, auch wenn der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss. Die Grundlage hierfür bildete die Unterteilung des Bereitschaftsdienstes in „aktive“ und „inaktive“ Zeiten.
- » Verlängerung des Bezugszeitraums für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden von vier auf 12 Monate, ohne Verweis auf echte Schutzklauseln wie z B Tarifverträge.

Damals und seitdem hat der EGB argumentiert, dass diese Bestimmungen ein Rückschritt sind und die Arbeitsbedingungen sowie das Gewerkschaftsrecht auf Tarifverhandlungen untergraben.

Der Standpunkt des Rates aus dem Jahr 2008 hat keinen der vom Europäischen Parlament in seiner ersten Lesung eingebrachten Vorschläge berücksichtigt. Daraufhin hat das Europäische Parlament den gemeinsamen Standpunkt der Mitgliedstaaten 2008 in der zweiten Lesung abgelehnt. Dies hat dann insbesondere in Bezug auf das „Opt-out“ und die „Bereitschaftsdienstzeiten“ zu einer Pattsituation zwischen den diametral entgegengesetzten Standpunkten der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments geführt. Die Arbeitszeitrichtlinie wurde Anfang 2009 im Rahmen des Mitentscheidungsverfahrens zwischen Rat und Parlament an einen Vermittlungsausschuss verwiesen. Es konnte dabei jedoch kein Ausweg aus der Sackgasse gefunden werden.

Bereitschaftsdienst: Rechtssachen SIMAP, Jaeger, Pfeiffer und Dellas am Europäischen Gerichtshof (EuGH)

Diese Urteile haben maßgeblich zur Definition des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit beigetragen. In den Rechtssachen SIMAP, Jaeger und Pfeiffer entschied der EuGH, dass „Bereitschaftsdienst“, d. h., wenn sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie zu werten ist. Außerdem müssen Ausgleichsruhezeiten unmittelbar an die entsprechende Arbeitszeit anschließen. Die Urteile wurden von

...

...

einigen Mitgliedstaaten nicht sehr positiv aufgenommen, die daraufhin die „Opt-out“-Regelungen z. B. auf die Bereitschaftszeit von Krankenhausärzten angewendet haben.

Das SIMAP-Urteil (3. Oktober 2000, C-303/98) erging in einer Rechtssache, die eine Gruppe spanischer Ärzte beim EuGH eingebracht hat. Das Urteil stellte fest, dass Bereitschaftszeiten zur Gänze als Arbeitszeit gewertet werden müssen, und der EuGH stellte unter Verweis auf das in der Arbeitszeitrichtlinie verfolgte Ziel der Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit auch klar, dass der Bereitschaftsdienst von Ärzten der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden anzusehen ist. Beim Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit anzusehen: *„Das Ziel der Richtlinie ist, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden, wobingegen dieses Ziel ernsthaft gefährdet würde, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht unter den Begriff „Arbeitszeit“ (...) fiel.“*

Das EuGH-Urteil in der Rechtssache Jaeger (9. September 2003, C-151/02) über die Anwendung von Bereitschaftsdiensten im staatlichen Gesundheitsdienst des Vereinigten Königreichs ist der Argumentationslinie des SIMAP-Urteils gefolgt. Der EuGH entschied, dass die Richtlinie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer während eines Bereitschaftsdienstes untätig ist, als Ruhezeit eingestuft werden. *„Daber steht die Richtlinie 93/104 einer nationalen Regelung (...) entgegen, nach der die Phasen des Bereitschaftsdienstes, während deren der*

...

...

Arzt nicht tatsächlich zur Erfüllung einer beruflichen Aufgabe herangezogen wird und sich ausruhen kann, sich jedoch an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und verfügbar sein muss, um seine Leistungen zu erbringen, falls dies erforderlich ist oder er hierzu aufgefordert wird, als Ruhezeit behandelt werden. (...) Diese Auslegung entspricht nämlich als einzige dem Ziel der Richtlinie 93/104, einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer dadurch zu gewährleisten, dass ihnen tatsächlich Mindestruhezeiten gewährt werden.“

Zur Frage der Ausgleichsruhezeiten stellte der EuGH bezüglich der Möglichkeit einer Abweichung von der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden beispielsweise für Angehörige der Gesundheitsberufe fest: *„Eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden durch Ableistung eines Bereitschaftsdienstes, der zur regelmäßigen Arbeitszeit hinzukommt, nur dann unter die Abweichungsbestimmungen in Artikel 17 Absatz 2 (...) dieser Richtlinie fällt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die entsprechenden Arbeitsperioden gewährt werden.“*

In der Rechtssache Dellas (Abdelkader Dellas u. a. gegen Premier Ministre, Europäischer Gerichtshof, 1. Dezember 2005) entschied der EuGH, dass die französische Regelung nicht mit der Richtlinie vereinbar ist. Der von A. Dellas am Arbeitsort geleistete Bereitschaftsdienst sollte bei der Bestimmung der gemäß der Richtlinie zulässigen täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit zur Gänze berücksichtigt werden. Unter Berufung auf frühere Entscheidungen (SIMAP und Jaeger) entschied der EuGH, dass Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit im Betrieb des Arbeitgebers leistet, in vollem Umfang als Arbeitszeit anzusehen ist, unabhängig davon, welche Arbeitsleistungen der Betroffene (...) tatsächlich erbracht hat.

...

...

Diesen EuGH-Entscheidungen zufolge ist die gesamte Zeit, die ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss, als tatsächliche Arbeitszeit zu zählen, selbst wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, während seiner Schicht zu schlafen. Im Vorschlag der Europäischen Kommission zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 2004 wurde zwischen aktiven und inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes unterschieden, während die Mitteilung an das Europäische Parlament vom September 2008 festhält, dass inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeit gelten, „es sei denn, das nationale Recht oder Tarifverträge sehen dies vor.“ Das Parlament stimmte (in seiner zweiten Lesung) dafür, dass Bereitschaftsdienste, einschließlich der inaktiven Zeiten, die im Betrieb des Arbeitgebers geleistet werden, immer als Arbeitszeit anzusehen sind. Einige Mitgliedstaaten haben sich geweigert, diese Urteile umzusetzen, und benutzten sie als Vorwand für die Anwendung der „Opt-out“-Klausel, insbesondere für Krankenhäuser Ärzte und Beschäftigte in anderen Berufen und Branchen wie Feuerwehrleute, die auf Abruf arbeiten.

MITTEILUNG DER KOMMISSION ÜBER EINE NEUE „ÜBERARBEITUNG“ DER AZR: ERSTE UND ZWEITE PHASE DER ANHÖRUNGEN UND STELLUNGNAHME DES EGB

Nach der Patt-Situation bezüglich der AZR und der erfolglosen Vermittlung im Jahr 2009 verabschiedete die Kommission am 24. März 2010 eine Mitteilung zur Überprüfung der AZR. Dabei handelt es sich um die erste Phase der Anhörung der EU-Sozialpartner darüber, „wie eine EU-Aktion zur Arbeitszeitrichtlinie ausgerichtet werden sollte.“ Die Kommission schlägt im Konsultationspapier eine umfassende Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie vor, um „eingehend über die Frage nachzudenken, welche Art von Arbeitszeitregelung die EU braucht, um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts bewältigen zu können.“

Der EGB hat der Kommission im Juli 2010 seine unveränderte Stellungnahme übermittelt: Abschaffung des Opt-out, Beibehaltung der Regelungen bezüglich des Bezugszeitraums; Kodifizierung der EuGH-Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz und Klarstellung, dass die Richtlinie „je Arbeitnehmer“ gelten muss.

Der EGB forderte die Kommission auch auf, sicherzustellen, dass alle einschlägigen Forschungsergebnisse und Nachweise im Rahmen der sozialen und wirtschaftlichen Folgenabschätzung der AZR einbezogen werden

und diese auch in die Ausarbeitung der Vorschläge zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie einfließen.

Die Kommission hat am 21. Dezember 2010 die zweite Phase der Anhörung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter auf EU-Ebene zum Inhalt der überarbeiteten AZR eingeleitet. Ferner möchte die Kommission wissen, ob die SP wünschen, in Verhandlungen über die AZR einzutreten.

Die Kommission hat anlässlich der zweiten Konsultationsrunde drei Berichte veröffentlicht. Erstens über die rechtliche Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in den Mitgliedstaaten. Dieser Bericht hat erhebliche Unterschiede und Probleme bezüglich der Übereinstimmung nationaler Rechtsvorschriften mit der AZR zutage gefördert. Zweitens einen Überblick über die Stellungnahmen im Rahmen der ersten Phase der Anhörung. Drittens eine von Deloitte im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführte Überprüfung und Bewertung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung. Der Bericht weist darauf hin, dass die negativen Folgen langer Arbeitszeiten sowie von Wochenend- und Nachtarbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer hinlänglich bewiesen sind.

Im Konsultationspapier der zweiten Anhörungsrunde werden die Sozialpartner nach ihrer Meinung zu zwei unterschiedlichen Ansätzen gefragt. Die Kommission hat vorgeschlagen, die Überarbeitung auf den Bereitschaftsdienst zu beschränken oder eine umfassende Überarbeitung der AZR vorzunehmen.

Wer nutzt das Opt-out?

Derzeit gestatten fünf Mitgliedstaaten die Nutzung des Opt-out in allen Sektoren/Tätigkeiten (Vereinigtes Königreich, Malta, Zypern, Estland und Bulgarien).

Elf Mitgliedstaaten erlauben die Nutzung der Opt-out-Klausel, jedoch nur im Gesundheitssektor sowie für Stellen mit einem hohen Anteil an Bereitschaftsdiensten (Belgien, Tschechische Republik, Deutschland, Spanien, Frankreich, Ungarn, Niederlande, Polen, Slowenien, Slowakei und Lettland).

Elf weitere Mitgliedstaaten verzichten auf die Nutzung der Opt-out-Regelung (Österreich, Dänemark, Finnland, Griechenland, Irland, Italien, Litauen, Luxemburg, Portugal, Rumänien und Schweden).

Quelle: Deloitte (2010) *Studie zur Unterstützung der Auswirkungseinschätzung weiterer Handlungen auf europäischer Ebene bezüglich der Richtlinie 2003/88/EG und der Entwicklung der Arbeitszeitorganisation*. Abschlussbericht im Auftrag der Europäischen Kommission, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, 21. Dezember 2010.

Der EGB hat als Stellungnahme im Rahmen der zweiten Phase der Anhörung eine EntschlieÙung ausgearbeitet, die am 8./9. März 2011 vom Exekutivkomitee verabschiedet wurde. Die EntschlieÙung verwies nochmals auf die Rechtsgrundlage der AZR und die rechtliche Verpflichtung zur Begrenzung der Arbeitszeit für gesunde und sicher Arbeitsbedingungen (gemäß Artikel 31 der Charta der Grundrechte) und zum schrittweisen Abbau langer Arbeitszeiten auf dem Wege des Fortschritts (gemäß Artikel 151 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

Der EGB verwies auf die Ergebnisse der von Deloitte durchgeführten Folgenabschätzung, der von der Kommission nicht in ausreichendem Maße Rechnung getragen wurde.

- » Sie warnt insbesondere vor Rechtsvorschriften zur Verlängerung des Bezugszeitraum auf 12 Monate, da sich dies „nachteilig auf die Gesundheit und Sicherheit“ auswirken würde, und geht davon aus, dass kurze Bezugszeiträume die möglichen negativen Auswirkungen langer Arbeitszeiten aufgrund verlängerter Bezugszeiträume vermeiden würden
- » Sie empfiehlt eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (5 Tage à 8 Stunden) als förderlich für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Eine Arbeitszeitverlängerung über die in der bestehenden AZR vorgesehenen Grenzen im Rahmen der Nutzung des Opt-out „würde (...) eine Erhöhung der Gefahr gesundheitlicher Beeinträchtigungen bewirken.“

In der Entschließung heißt es, dass die Kommission der Stellungnahme des EGB im Rahmen der erste Phase der Anhörung nicht in ausreichendem Maße Rechnung getragen hat, insbesondere dass:

- » die Beibehaltung des Opt-out, Verlängerung der Bezugszeiträume und Abschwächung der Position zu Bereitschaftsdienst und Ausgleichsruhezeiten auf soliden wissenschaftlichen Erkenntnissen

beruhenden Grundsätzen für den Schutz von Sicherheit und Gesundheit widersprechen würden.

Daraufhin hat der EGB, gestützt auf die Folgenabschätzung, der Kommission empfohlen:

- » das Opt-out von der 48-Stunden-Höchstgrenze für die wöchentliche Arbeitszeit abzuschaffen;
- » die bestehenden Bezugszeiträume beizubehalten;
- » die Rechtsprechung des EuGH zum Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz auf der Grundlage, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anerkannt werden sollte, zu kodifizieren;
- » für alle Arbeitnehmer zu kodifizieren, dass die Richtlinie je Arbeitnehmer gilt.

Der EGB begrüßt einige Vorschläge der Kommission, die in die richtige Richtung gehen, macht jedoch in bestimmten Bereichen Verbesserungsbedarf aus. Dazu gehört die Sicherstellung, dass alle Arbeitnehmer, einschließlich der Angehörigen der freiwilligen Feuerwehr arbeitszeitrechtlichen Schutz genießen, dass Ausgleichsruhezeiten in unmittelbarem Anschluss an die Arbeitsperiode gewährt werden sollten, dass Ruhezeit am Wochenende nicht durch einen anderen freien Tag ersetzt werden darf, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Geschlechtergleichstellung gestärkt werden müssen; dass die Ausnahmeregelung für Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis begrenzt werden

muss und dass weitere Bestimmungen eingeführt werden sollten, um den Grundsatz der Arbeitszeitberechnung auf Mehrfachverträge bei verschiedenen Arbeitgebern auszudehnen.

Der EGB bekräftigte, dass er auf der Grundlage eines Mandats mit folgenden Zielen in Verhandlungen mit den Sozialpartnern auf europäischer Ebene eintreten würde:

- » eine umfassende Überarbeitung der AZR im Dienste der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer;
- » baldige Abschaffung bzw. schrittweise Abschaffung des individuellen Opt-out;
- » Beibehaltung des Status quo bezüglich der Bezugszeiträume;
- » Sicherstellung der Einhaltung der EuGH-Urteile bezüglich Bereitschaftsdienst und Ausgleichsruhezeiten.

Weitere Informationen

EGB-Entschießung (2011) *Arbeitszeitrichtlinie: Begrenzung der Arbeitszeit und Stärkung des Einflusses der Arbeitnehmer für ein gesünderes Arbeitsleben*. EGB-Entschießung. Genehmigt im Rahmen des Exekutivsausschusses vom 8./9. März 2011.

<http://www.etuc.org/a/8483>

EGB (2010) - *Die Arbeitszeitrichtlinie: Begrenzung der Arbeitszeiten und eine größere Einflussnahme der Arbeitnehmer, für ein gesünderes Arbeitsleben*. Stellungnahme des EGB zur Mitteilung der Europäischen Kommission vom 24. März 2010, erste Phase der Anhörung der Sozialpartner auf EU-Ebene zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie, am 3. Juni 2010 vom EGB-Exekutivsausschuss in Brüssel angenommen.

<http://www.etuc.org/a/7350>

EGB (2009) EGB-Exekutivsausschuss 8. Juli 2009: Erklärung zur Arbeitszeitrichtlinie

<http://www.etuc.org/a/6361>

EGB (2008) Arbeitszeitrichtlinie

<http://www.etuc.org/a/5548>

EGB-Erklärung: Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie Vom EGB-Exekutivsausschuss auf seiner Sitzung in Brüssel vom 5./6. Dezember 2005 verabschiedet.

<http://www.etuc.org/a/1839>

Europäische Kommission (2010) Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialsausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG („Arbeitszeitrichtlinie“) in den Mitgliedstaaten, KOM(2010)802/3, Brüssel.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=de&newsId=964&furtherNews=yes>

Deloitte (2010) *Studie zur Unterstützung der Auswirkungseinschätzung weiterer Handlungen auf europäischer Ebene bezüglich der Richtlinie 2003/88/EG und der Entwicklung der Arbeitszeitorganisation*. Abschlussbericht im Auftrag der Europäischen Kommission, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, 21. Dezember 2010.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

Europäische Kommission (2010) *Detaillierter Überblick über die eingegangenen Antworten der Sozialpartner auf europäischer Ebene zur ersten Phase der Anhörung gemäß Artikel 154 AEUV zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie*, Brüssel.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=de&newsId=964&furtherNews=yes>

Europäische Kommission (2010) *Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Artikel 154 AEUV)*, KOM(2010) 801.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=de&newsId=964&furtherNews=yes>



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

