



Arbeitszeitrichtlinie - Update

Die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie dauert bereits mehrere Jahre an. Am 5.11.2008 hat der Sozialausschuss in zweiter Lesung über die revidierte Arbeitszeitrichtlinie abgestimmt und hat den Gemeinsamen Standpunkt des Rates in einigen Punkten abgeändert.

Hintergrund

Die derzeit geltende Arbeitszeitrichtlinie ist in die Diskussion geraten, weil die Möglichkeit des Opt-Outs, die Abweichung von der gesetzlich vorgesehenen Höchstarbeitszeit, extensiv genutzt wurde. Dies ging zu Lasten einzelner Arbeitnehmer.

Weiterhin hat der Europäische Gerichtshof, der **EuGH**, vor dem Hintergrund der bestehenden Rechtslage, die **nur zwischen Arbeitszeit einerseits und Ruhezeit** andererseits differenziert, entschieden, dass bei einer solchen Einteilung der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit zu werten ist. Die Urteile wurden von Arbeitnehmern, insbesondere von Ärzten, als großer Erfolg gefeiert, diese sind jedoch bei der Umsetzung teilweise auf Kritik gestoßen. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft gibt beispielsweise an, dass bei der Umsetzung in Deutschland Kosten in erheblichem Umfang entstanden sind. Die Rechtsprechung des EuGH hat dazu geführt, dass dann auch in Deutschland verstärkt Gebrauch von der Opt-Out-Regelung gemacht wurde.

Die Kommission hat deshalb vorgeschlagen, die geltende Arbeitszeitrichtlinie zu ändern. Im Wesentlichen ergeben sich zwei Streitpunkte, die mittlerweile in zweiter Lesung zu klären sind.

Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit?

Neben den bestehenden Kategorien Arbeitszeit und Ruhezeit soll eine **weitere Kategorie**, die des **Bereitschaftsdienstes**, eingeführt werden. Der EuGH hat den Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gewertet (s. o. Hintergrund). Diese Einstufung wird jedoch dem Wesen des Bereitschaftsdienstes nicht gerecht, denn während des Bereitschaftsdienstes gibt es oftmals **inaktive Zeiten**, in denen der Arbeitnehmer zwar an seinem Arbeitsplatz anwesend ist, jedoch nicht immer seine Arbeit verrichtet. Er kann beispielsweise auch ausruhen, schlafen, lesen etc. Die Kommission schlägt daher eine dritte Kategorie, die des Bereitschaftsdienstes, vor, und teilt diese in inaktive und aktive Teile auf. Ein zentrales Streitthema der Diskussion ist nun, **ob inaktive Teile als Arbeitszeit zu werten sind oder nicht**.

Das Parlament hat in erster Lesung den gesamten Bereitschaftsdienst, einschließlich der inaktiven Zeit, als Arbeitszeit gewertet, und in einem zweiten Absatz zugelassen, dass die Mitgliedstaaten sowie die Sozialpartner Ausnahmen von diesem Grundsatz vorsehen und inaktive Zeiten besonders gewichten können. In zweiter Lesung hat sich der Sozialausschuss erneut für dieses Modell ausgesprochen.

Der Gemeinsame Standpunkt des Rates dagegen hat diesen Grundsatz umgekehrt und sieht vor, dass die inaktive Zeit nicht als Arbeitszeit zu werten ist, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner hiervon aber abweichen können. Hier laufen derzeit Kompromissverhandlungen zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat.



Der Gemeinsame Standpunkt des Rates sieht zudem das **Pauschalisierungsmodell** vor. Falls von der besonderen Gewichtung der inaktiven Zeit Gebrauch gemacht wird, sollte die Berechnung der inaktiven Zeit durch eine Pauschalisierung aufgrund durchschnittlicher Erfahrungswerte erfolgen. Nach der Ausschussabstimmung ist dieses Modell nicht mehr enthalten.

Weiterhin darf die **inaktive Zeit** nach dem abgestimmten Text des **Sozialausschusses keinesfalls als Ruhezeit** (diese beträgt 11 Stunden) angesehen werden. Damit sind Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz von 78 Stunden nicht mehr möglich. Dieses Ergebnis konnte aufgrund eines Änderungsantrages der deutschen Gruppe der CDU/CSU-Abgeordneten erzielt werden.

Opt-Out

Ein weiterer zentraler Punkt der anstehenden Verhandlungen zwischen Rat und dem Europäischen Parlament ist die Regelung des Opt-Outs. Opt-Out bedeutet, **dass von der gesetzlich vorgesehenen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgewichen werden kann**. Deutschland macht derzeit von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Das Europäische Parlament in erster Lesung wie auch der Sozialausschuss in zweiter Lesung möchte diese Möglichkeit nach 36 Monaten auslaufen lassen. Der Gemeinsame Standpunkt des Rates dagegen sieht das Opt-Out weiterhin vor, stellt es jedoch unter strengere Bedingungen, d.h. es wird eine Höchstzeitgrenze festgelegt.

Die deutsche Gruppe der CDU/CSU-Abgeordneten wird sich hier in den weiteren Verhandlungen für die Beibehaltung des Opt-Outs einsetzen. Sollte sich die Position des Parlaments aus erster Lesung bzw. die des Ausschusses in zweiter Lesung durchsetzen, würde **Deutschland vor erheblichen Problemen** stehen. Es bestehen zahlreiche Tarifverträge, die längere Dienstzeiten erlauben, wenn Bereitschaftsdienstzeiten enthalten sind, u. a. bei Feuerwehrleuten. Bei den Feuerwehrleuten sind die 24-Stundendienste bewährt und die Feuerwehrleute wollen diese beibehalten. Die deutsche Gruppe wird in sich in den weiteren Verhandlungen dafür einsetzen, dass das Opt-Out in der Fassung des **Gemeinsamen Standpunktes** beibehalten werden kann. Diese Regelung zum Opt-Out sieht bereits eine **erhebliche Verschärfung** im Sinne eines besseren **Schutzes der Arbeitnehmer** gegenüber der derzeit bestehenden Vorschrift vor. Danach gilt die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Opt-Out nur noch für ein Jahr und darf nicht gleichzeitig mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages eingeholt werden.

Weiterer Gang des Verfahrens

Im Plenum findet die Abstimmung der Arbeitszeitrichtlinie im Dezember statt. Rat und Europäisches Parlament verhandeln über eine **Kompromisslinie**. Anja Weisgerber hat gemeinsam mit den anderen Abgeordneten der CDU/CSU aus dem Sozialausschuss eine Linie erarbeitet, die die Opt-Out-Option beibehält und die den Grundsatz befürwortet, **dass die gesamte Bereitschaftszeit inklusive der inaktiven Zeit als Arbeitszeit zu werten ist**, die jedoch die **Möglichkeit stärkt**, dass die Mitgliedstaaten bzw. die Sozialpartner **Ausnahmen** vorsehen können.



Deutschland stehen **zahlreiche Veränderungen** bevor, sollte sich die **Linie der ersten Lesung sowie die des Sozialausschusses der zweiten Lesung durchsetzen**. Deutschland macht keinen Gebrauch von der Gewichtung der inaktiven Zeit in besonderer Form, nutzt jedoch die Möglichkeit des Opt-Outs. Es bestehen daher zahlreiche Tarifverträge, die über die 48 Stunden der wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Wege des Opt-Outs hinausgehen. Sollte die Möglichkeit des Opt-Outs auslaufen, wären diese Tarifverträge nicht mehr europarechtskonform. Deshalb setzen wir uns für die **Beibehaltung des Opt-outs** ein, das eine deutliche Verbesserung im Sinne eines **besseren Schutzes der Arbeitnehmer** im Vergleich zur bestehenden Opt-out-Regelung bedeutet.