

006081/EU XXIV.GP
Eingelangt am 05/02/09

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 4.2.2009
KOM(2009) 57 endgültig

2004/0209 (COD)

STELLUNGNAHME DER KOMMISSION

gemäß Artikel 251 Absatz 2 Unterabsatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag

**zu den Abänderungen des Europäischen Parlaments am gemeinsamen Standpunkt
des Rates zum Vorschlag für eine**

**Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie
2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung**

ZUR ÄNDERUNG DES VORSCHLAGS DER KOMMISSION gemäß Artikel 250, Absatz 2
des EG-Vertrages

STELLUNGNAHME DER KOMMISSION

gemäß Artikel 251 Absatz 2 Unterabsatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag

**zu den Abänderungen des Europäischen Parlaments am gemeinsamen Standpunkt
des Rates zum Vorschlag für eine**

**Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie
2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung**

1. VORGESCHICHTE

Übermittlung des Vorschlags an das Europäische Parlament und den Rat 22. September 2004

(Dokument KOM(2004) 607 endg.: 2004/0209 (COD))

Stellungnahme des Ausschusses der Regionen 14. April 2005

Stellungnahme des Europäischen Parlaments in erster Lesung 11. Mai 2005

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses 11. Mai 2005

Übermittlung des geänderten Vorschlags an das Parlament und den Rat 31. Mai 2005

(KOM(2005) 246 endg.)

Politische Einigung über den gemeinsamen Standpunkt des Rates 10. Juni 2008

(qualifizierte Mehrheit)

Formelle Festlegung des gemeinsamen Standpunkts des Rates 15. September 2008

Stellungnahme des Europäischen Parlaments in zweiter Lesung 17. Dezember 2008

(P6_TA (2008) 0615)

Übermittlung der Stellungnahme des Europäischen Parlaments in zweiter Lesung 14. Januar 2009

2. ZWECK DES KOMMISSIONSVORSCHLAGS

Der Vorschlag der Kommission hat die Änderung der Arbeitszeitrichtlinie¹ zum Ziel; angestrebt wird ein ausgewogenes Paket an Änderungen, das vier Hauptkriterien erfüllt:

- eine rechtliche Lösung für die Schwierigkeiten, die in den öffentlichen Anhörungen der Kommission im Jahr 2004 hinsichtlich der Behandlung des Bereitschaftsdienstes und der zeitlichen Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten zum Ausdruck gebracht wurden;
- besserer Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, insbesondere hinsichtlich der Risiken, die mit überlangen Arbeitszeiten einhergehen;
- größere Flexibilität hinsichtlich des Bezugszeitraums für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, auch unter Berücksichtigung der öffentlichen Anhörungen im Jahr 2004;
- bessere Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Die wichtigsten Änderungen des geänderten Vorschlags der Kommission waren:

Bereitschaftsdienst

Der Vorschlag enthält gesetzliche Definitionen zum Bereitschaftsdienst und unterscheidet zwischen verschiedenen Arten von Bereitschaftsdiensten; Hintergrund sind Entscheidungen des Gerichtshofes (*SIMAP*², *Jaeger*³ usw.) aus der jüngeren Vergangenheit, die sich erheblich auf die Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Dienst auswirken.

Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Laut Vorschlag ermutigen die Mitgliedstaaten die Sozialpartner, Vereinbarungen abzuschließen, die diese Vereinbarkeit fördern, und sie treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer über Änderungen bei der Organisation ihrer Arbeitszeit in Kenntnis setzen; ferner sollen sie dazu verpflichtet werden, Anträge der Arbeitnehmer auf Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsrhythmus zu prüfen.

Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Gemäß der Richtlinie beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden nicht mehr als 48 Stunden. Im Vorschlag wird diese Obergrenze nicht geändert, sondern die Berechnung des Durchschnitts flexibler gestaltet, so dass aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation der Bezugszeitraum auf dem Wege von Rechtsvorschriften auf eine Dauer von maximal zwölf Monaten erhöht werden kann. Eine derartige Ausdehnung erfolgt vorbehaltlich des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie im Benehmen mit den Sozialpartnern.

Das „Opt-out“

Aufgrund des „Opt-out“ gemäß Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten derzeit Vorkehrungen dafür treffen, dass ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

² Urteil des Gerichtshofs vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-303/98 *SIMAP*, Slg. 2000, I-7963.

³ Urteil des Gerichtshofs vom 9. September 2003 in der Rechtssache C-151/02, *Jaeger*, Slg. 2003, I-8389.

übereinkommt, länger als die maximal erlaubten 48 Stunden zu arbeiten; dies unterliegt bestimmten Schutzbedingungen. Gemäß dem geänderten Vorschlag wird diese Abweichung bis zu einem bestimmten Datum gestrichen; bis zu diesem Zeitpunkt gelten zusätzliche Schutzbedingungen.

Zeitliche Gestaltung der Ruhezeiten

Es ist vorgesehen, dass im Falle von Abweichungen von den in der Richtlinie vorgeschriebenen täglichen bzw. wöchentlichen Mindestruhezeiten die gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten, die darauf folgen müssen, innerhalb einer „angemessenen Frist“ gewährt werden, die in der innerstaatlichen Gesetzgebung, tarifvertraglich oder in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern festzulegen ist. Somit wären Arbeitnehmer wie Arbeitgeber flexibler bei ihrer Arbeitsorganisation.

3. STELLUNGNAHME DER KOMMISSION ZU DEN VOM EUROPÄISCHEN PARLAMENT VORGESCHLAGENEN ABÄNDERUNGEN

3.1. Zusammenfassung des Standpunkts der Kommission

Das Parlament hat 22 Abänderungen zum gemeinsamen Standpunkt angenommen. Die Kommission kann 15 dieser Abänderungen vollständig oder teilweise akzeptieren.

Die Kommission kann sechs Abänderungen unverändert akzeptieren (Nr. 7, 9, 15, 18, 19 und 21) und neun teilweise (Nr. 1, 11 und 20) oder im Grundsatz und/oder unter Vorbehalt einer Neuformulierung übernehmen (Nr. 2, 3, 12, 13, 14 und 22).

Die Kommission lehnt sieben Abänderungen ab (Nr. 4, 5, 6, 8, 10, 16 und 17).

Insgesamt unterscheiden sich die Position des Parlaments und diejenige des Rates in seinem gemeinsamen Standpunkt in mehreren wichtigen Punkten. Die Kommission ist jedoch nach wie vor von der Wichtigkeit einer Verabschiedung des Änderungsvorschlags vor Ende der laufenden Legislaturperiode überzeugt. Insbesondere ist sie sich der Dringlichkeit einer Lösung der offenen Probleme im Zusammenhang mit Fragen des Bereitschaftsdienstes und der Ausgleichsruhezeiten bewusst, die sich unmittelbar auf die Organisation zentraler öffentlicher Dienste in der gesamten EU auswirken. Es ist auch von größter Wichtigkeit, rasch die Rechtssicherheit wiederherzustellen, was die Rechte der Arbeitnehmer hinsichtlich der Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten betrifft, die einen so bedeutenden Teil des sozialen Besitzstands der Gemeinschaft bilden. Als dauerhafte Grundlage für eine Einigung kann nur eine sorgfältig ausbalancierte Lösung dienen, die den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer insgesamt stärkt und gleichzeitig sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern größere Flexibilität in der praktischen Organisation der Arbeitszeit ermöglicht.

In diesem Kontext werden in der vorliegenden Stellungnahme die Position der Kommission gegenüber den vom Parlament angenommenen Abänderungen und konkrete Vorschläge mit dem Ziel präsentiert, dem Rat und dem Parlament zu helfen, eine solche Grundlage für eine Einigung zu finden.

3.2. Vom Europäischen Parlament in zweiter Lesung angenommene Abänderungen

3.2.1 Bereitschaftsdienst

Abänderung 9 (Inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes) (Artikel 2a): akzeptiert.

Die Kommission kann der Abänderung zustimmen, ist aber bereit zu sondieren, ob ein Gesamtkompromiss zu den in der Abänderung 9 behandelten Fragen möglich ist, in denen die gesetzgebenden Organe uneins sind.

Diese Abänderung besteht aus vier Teilen. Der erste Teil besagt, dass sowohl aktive wie inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit angesehen werden. (Nach dem gemeinsamen Standpunkt zählen aktive Zeiten zur Arbeitszeit, inaktive Zeiten jedoch werden nicht als Arbeitszeit angesehen, sofern dies nicht in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder tarifvertraglich vorgesehen ist. Dies entspricht auch dem ursprünglichen und dem geänderten Vorschlag der Kommission.) Im zweiten Teil wird festgelegt, dass bei der Berechnung der Arbeitszeit inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes durch innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Tarifverträge mit einer besonderen Gewichtung (anders als Stunde für Stunde) berücksichtigt werden können. (Der gemeinsame Standpunkt enthält eine ähnliche Bestimmung, allerdings mit Unterschieden im Detail.) Im dritten Teil geht es um die Frage, ob inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes bei der Berechnung der Mindestruhezeiten berücksichtigt werden. (Laut gemeinsamem Standpunkt kann dies durch innerstaatliche Vorschriften oder Tarifverträge geschehen, doch nach der Abänderung würden inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes bei der Berechnung der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeiten nicht berücksichtigt.) Durch den vierten Teil wird der Satz gestrichen, dass aktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes immer als Arbeitszeit anzusehen sind (dieser Punkt würde stattdessen durch die umfassendere Formulierung im ersten Teil der Abänderung des Parlaments abgedeckt).

Die Kommission akzeptiert den dritten Teil der Abänderung 9, wonach die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes bei der Berechnung der gemäß Richtlinie erforderlichen Ruhezeiten nicht berücksichtigt wird. Damit wird eine wichtige Bestimmung aus dem ursprünglichen und dem geänderten Vorschlag der Kommission wiedereingeführt.

Die Kommission kann auch die Teile 1, 2 und 4 der Abänderung im Grundsatz akzeptieren, so dass die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit angesehen, aber bei der Berechnung der Arbeitszeit besonders gewichtet würde. Nach Auffassung der Kommission könnte insbesondere der zweite Teil der Abänderung im Prinzip ein brauchbarer Beitrag zu einer Gesamtlösung für das Problem des Bereitschaftsdienstes sein, die sowohl für das Parlament als auch für den Rat akzeptabel wäre, sofern der Wortlaut so umformuliert wird, dass die Erfahrung des betroffenen Wirtschaftszweigs und die Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer als relevante Kriterien berücksichtigt werden.

3.2.2 Ausgleichsruhezeiten

Abänderung 3 (zeitliche Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten) (Erwägung 8): im Grundsatz und/oder unter Vorbehalt einer Neuformulierung akzeptiert

Die Abänderung besteht in der Neuformulierung eines Erwägungsgrunds zur zeitlichen Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten und stimmt mit den für den entsprechenden Artikel 17 vorgeschlagenen Änderungen überein. Außerdem enthält sie einen Verweis auf tarifvertragliche Regelungen.

Die Kommission kann den Verweis auf Tarifverträge akzeptieren, da dadurch eine größere Konsistenz mit Artikel 18 der Richtlinie hergestellt wird.

Die Kommission kann die vorgeschlagene Änderung hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten im Grundsatz akzeptieren, hält aber eine Neuformulierung für nötig, die eine gewisse zusätzliche Flexibilität ermöglicht. Siehe detaillierte Anmerkungen zur Abänderung 13.

Die Kommission wäre bereit zu sondieren, ob ein Kompromiss zwischen dem Ansatz der Abänderung und demjenigen des gemeinsamen Standpunkts erzielt werden könnte.

Abänderung 13 (*zeitliche Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten*) (Artikel 17 Absatz 2): im Grundsatz und/oder unter Vorbehalt einer Neuformulierung akzeptiert

Diese Abänderung betrifft die zeitliche Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten (die bereits in der Richtlinie vorgeschrieben sind, wenn einem Arbeitnehmer die täglichen oder wöchentlichen Ruhezeiten ganz oder teilweise entgehen). Gemäß der Abänderung würde die Ausgleichsruhezeit „nach“ der Arbeitszeit genommen, statt „innerhalb einer ... angemessenen Frist“, wie im gemeinsamen Standpunkt bzw. im geänderten Vorschlag der Kommission vorgesehen. (Der ursprüngliche Vorschlag der Kommission besagte, dass die Ausgleichsruhezeit innerhalb einer angemessenen Frist zu nehmen ist, die 72 Stunden nicht überschreiten darf, doch dieser Vorschlag fand nicht die notwendige Unterstützung.)

Die Kommission kann die vorgeschlagene Änderung hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten im Grundsatz akzeptieren, hält aber eine Neuformulierung für nötig, die eine gewisse zusätzliche Flexibilität ermöglicht. Eine solche Formulierung sollte den Ruhe- und Erholungsbedarf der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen und gleichzeitig eine gewisse notwendige Flexibilität in der Gestaltung der Arbeits- und Ruhezeiten unter den besonderen Umständen bestimmter Wirtschaftszweige oder Tätigkeiten ermöglichen. Die Kommission ist bereit zu sondieren, ob ein Kompromiss in dieser Frage, in der die gesetzgebenden Organe uneins sind, möglich ist.

Ein denkbarer Ansatz bestünde darin, dass eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit im Allgemeinen im Anschluss an die betreffende Arbeitszeit zu nehmen ist. Mit dieser Formulierung kann dem physischen und psychischen Ruhe- und Erholungsbedarf der Arbeitnehmer am besten entsprochen werden. In bestimmten Wirtschaftszweigen oder bei bestimmten Tätigkeiten könnten innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Tarifverträge in hinreichend begründeten Fällen vorsehen, dass gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb einer klar definierten „angemessenen Frist“ genommen werden müssen, wobei das Ziel des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers und die einschlägige Erfahrung in den betreffenden Wirtschaftszweigen oder Tätigkeitsbereichen zu berücksichtigen sind.

Abänderung 14 (*zeitliche Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten*) (Artikel 18): im Grundsatz und/oder unter Vorbehalt einer Neuformulierung akzeptiert

Die Abänderung betrifft den gleichen Punkt wie die Abänderung 13, allerdings im Kontext von Tarifverträgen.

Die Kommission kann die vorgeschlagene Änderung hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung der Ausgleichsruhezeiten im Grundsatz akzeptieren, hält aber eine Neuformulierung für nötig,

die eine gewisse zusätzliche Flexibilität ermöglicht. Die detaillierten Anmerkungen zur Abänderung 13 gelten (mit Ausnahme des Bezugs auf das innerstaatliche Recht) auch hier.

3.2.3 Der Bezugszeitraum

Abänderung 7 (Streichung der Pflicht, sich zwischen „Opt-out“ und der Ausdehnung des Bezugszeitraums zu entscheiden) (Erwägung 14): akzeptiert

Durch die Abänderung würde der mit dem Artikel 22a des gemeinsamen Standpunkts zusammenhängende Erwägungsgrund gestrichen, also dem Artikel, der als Anreiz für die Mitgliedsstaaten gedacht war, auf das „Opt-out“ zu verzichten oder seine Nutzung einzustellen. (siehe die detaillierte Erläuterung zur Abänderung 21.)

Die Kommission kann diese Abänderung akzeptieren. Sie hatte eine solche Pflicht in ihrem ursprünglichen und im geänderten Vorschlag nicht vorgesehen. Außerdem entstünde durch die Streichung ein Anreiz für die Unternehmen, das „Opt-out“ nicht in Anspruch zu nehmen, sondern den längeren Bezugszeitraum zu nutzen.

Abänderung 15 (Bezugszeitraum) (Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b): akzeptiert.

Die entsprechende Bestimmung erlaubt es den Mitgliedstaaten, den Bezugszeitraum (für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit) im Wege von Rechtsvorschriften auf eine Dauer von maximal zwölf Monaten zu verlängern. (Die geltende Richtlinie ermöglicht bereits eine ähnliche Ausdehnung durch Tarifverträge.)

Durch diese Abänderung wird die Nutzung dieser Möglichkeit auf Arbeitnehmer beschränkt, die keinen Tarifverträgen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern unterliegen, wobei die Mitgliedstaaten in solchen Fällen sicherstellen müssen, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Einführung einer solchen Arbeitszeitregelung informieren und sie dazu anhören und die erforderlichen Maßnahmen gegen sich daraus ergebende Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ergreifen.

Die Kommission kann diese Abänderung akzeptieren, die weitgehend den in ihrem geänderten Vorschlag enthaltenen Wortlaut wiederherstellt.

Abänderung 21 (Streichung der Pflicht, sich zwischen „Opt-out“ und der Ausdehnung des Bezugszeitraums zu entscheiden) (Artikel 22a): akzeptiert

Durch die Abänderung würde Artikel 22a des gemeinsamen Standpunkts gestrichen, der als Anreiz für die Mitgliedsstaaten dienen sollte, auf das „Opt-out“ zu verzichten oder seine Nutzung einzustellen. Laut Artikel 22a darf ein Mitgliedstaat, der das „Opt-out“ zulässt, nicht gleichzeitig die neue Bestimmung (Artikel 19 Buchstabe b) nutzen, nach der der Bezugszeitraum im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf maximal 12 Monate ausgedehnt werden kann (siehe die Anmerkungen zur Abänderung 15). In einer solchen Situation könnte der Mitgliedstaat noch die Ausdehnung des Bezugszeitraums auf 12 Monate im Wege von Tarifverträgen zulassen, jedoch Bezugszeiträume, die auf andere Weise, etwa durch ein innerstaatliches Gesetz, festgelegt werden, könnten sechs Monate nicht überschreiten.

Die Kommission kann diese Abänderung akzeptieren. Sie hatte eine solche Pflicht in ihrem ursprünglichen und im geänderten Vorschlag nicht vorgesehen. Außerdem entstünde durch

die Streichung ein Anreiz für die Unternehmen, das „Opt-out“ nicht in Anspruch zu nehmen, sondern den längeren Bezugszeitraum zu nutzen.

3.2.4 Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Abänderung 11 (Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben) (Artikel 2b): teilweise akzeptiert

Diese Abänderung besteht aus drei Teilen. Der erste Teil verschärft die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer über Änderungen des geltenden Arbeitsrhythmus „frühzeitig“ in Kenntnis zu setzen und anzuhören. Mit dem zweiten Teil würde den Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben eine Änderung ihrer Arbeitszeiten und ihres Arbeitsrhythmus zu beantragen, und den Arbeitgebern die Pflicht auferlegt, derartige Anträge fair zu prüfen. Der dritte Teil besagt, dass Arbeitgeber einen solchen Antrag nur begrenzt ablehnen könnten.

Dieser Artikel stammt aus der Stellungnahme des Parlaments in erster Lesung; der erste und zweite Teil stellen den Wortlaut des geänderten Vorschlags der Kommission wieder her. Im gemeinsamen Standpunkt wurde die Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer frühzeitig zu informieren, zwar beibehalten, aber im Umfang reduziert; auch wurde das Recht des Arbeitnehmers, eine Änderung zu beantragen, und die Pflicht des Arbeitgebers, den Antrag zu prüfen, gestrichen.

Die Kommission kann diese Abänderung teilweise akzeptieren. Im ersten Teil kann die Kommission der Formulierung zustimmen, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer „frühzeitig“ statt „rechtzeitig“ informieren sollten, sie hält aber die im gemeinsamen Standpunkt vorgeschlagene Änderung (dass die Arbeitnehmer nur von „grundlegenden“ Änderungen in Kenntnis gesetzt werden müssen) für vernünftig und ist gegen deren Streichung.

Die Kommission akzeptiert den zweiten und dritten Teil der Abänderung nicht, da sie der Ansicht ist, dass diese Elemente zum jetzigen Zeitpunkt die Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Gesamteinigung über den Vorschlag noch verschärfen würden und besser in einem anderen Kontext behandelt werden könnten. Insbesondere das vorgeschlagene Kriterium für eine Ablehnung durch den Arbeitgeber dürfte in der Praxis schwierig anzuwenden sein. Dieser Frage käme eine eingehendere Diskussion zugute, als sie im gegenwärtigen Kontext möglich ist.

3.2.5 Das „Opt-out“

Abänderung 4 („Opt-out“) (Erwägung 11): abgelehnt

Durch die Abänderung wird der Erwägungsgrund über die Zukunft des „Opt-out“ in zweierlei Hinsicht geändert: Es wird das Wort „letzte“ hinsichtlich der Entscheidung des einzelnen Arbeitnehmers für die Nutzung des „Opt-out“ eingefügt, und es wird festgelegt, dass die Richtlinienbestimmung über das „Opt-out“ nicht länger gelten sollte.

Die Kommission kann diese Abänderung nicht akzeptieren. Was das Wort „letzte“ betrifft: Es sollte deutlich machen, dass die letzte Entscheidung, länger zu arbeiten als die 48 Stunden Höchstarbeitszeit, beim Arbeitnehmer liegt. Nach den eingehenden Diskussionen zu diesem Thema glaubt die Kommission jedoch, dass dies irreführend sein könnte, da die Zustimmung eines Arbeitnehmers zum „Opt-out“ nicht endgültig im Sinne einer auf Dauer angelegten

Entscheidung ist und zurückgezogen werden kann. Aus diesem Grund zöge die Kommission es vor, wenn das Wort in dieser Phase gestrichen würde.

Was die Zukunft des „Opt-out“ betrifft, siehe die detaillierten Anmerkungen zur Abänderung 16.

Abänderung 5 (Streichung des Rahmens für jegliche Nutzung des „Opt-out“) (Erwägung 12): abgelehnt

Durch die Abänderung wird ein Erwägungsgrund gestrichen, der das „Opt-out“ im allgemeinen Kontext als Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden positioniert und klarstellt, dass es dem wirksamen Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer und der ausdrücklichen, freien und auf Kenntnis der Sachlage gegründeten Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers unterliegt. Der Erwägungsgrund besagt auch, dass für die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit angemessene Garantien vorgesehen werden müssen, die sicherstellen, dass diese Bedingungen eingehalten werden, und dass sie genauen Kontrollen unterliegen muss. Diese Abänderung hängt eng damit zusammen, zu welchem Ergebnis die Abänderung Nr. 16 über die Zukunft des „Opt-out“ führen wird.

Die Kommission könnte diese Abänderung akzeptieren, aber nur im Kontext der vom Parlament vorgeschlagenen Lösung (Abschaffung des „Opt-out“ gemäß Abänderung 16). Sollte aber das „Opt-out“ bestehen bleiben (siehe die Anmerkungen zur Abänderung 16), dann sollte nach Auffassung der Kommission auch dieser Erwägungsgrund verbleiben. Daher lehnt sie diese Abänderung ab. Es ist für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer entscheidend, dass die Nutzung des „Opt-out“ den oben genannten klaren Bedingungen unterliegt und dass diese Bedingungen mittels wirksamer Garantien und Kontrollen durchgesetzt werden. Der bestehende Wortlaut entspricht dieser Notwendigkeit und verbessert den Schutz der Arbeitnehmer.

Abänderung 6 (Streichung der Klausel, dass vor Nutzung des „Opt-out“ andere Formen der Flexibilität geprüft werden sollten) (Erwägung 13): abgelehnt

Durch die Abänderung würde die Klausel gestrichen, dass vor Inanspruchnahme der „Opt-out“-Möglichkeit geprüft werden sollte, ob alternative Flexibilitätsformen ausreichen. Diese Abänderung hängt eng damit zusammen, zu welchem Ergebnis die Abänderung Nr. 16 über die Zukunft des „Opt-out“ führen wird.

Die Kommission könnte diese Abänderung akzeptieren, aber nur im Kontext der vom Parlament vorgeschlagenen Lösung (Abschaffung des „Opt-out“ gemäß Abänderung 16). Für den Fall aber, dass das „Opt-out“ bestehen bleibt (siehe die Anmerkungen zur Abänderung 16), hält die Kommission diese Bedingung für wünschenswert, um die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner zu veranlassen, zunächst weniger problematische Alternativen zu prüfen. Daher lehnt sie diese Abänderung ab.

Abänderung 16 („Opt-out“) (Artikel 22 Absatz 1): abgelehnt

Die Abänderung hätte zur Folge, dass die für die Mitgliedstaaten bestehende Möglichkeit, die Nutzung des „Opt-out“ zuzulassen, drei Jahre nach Inkrafttreten des Änderungsrechtsakts ausliefe.

Der geänderte Vorschlag der Kommission sah vor, das „Opt-out“ nach drei Jahren zu streichen (allerdings mit der Klausel, dass die Mitgliedstaaten, die das „Opt-out“ zu dem Zeitpunkt bereits nutzen, eine Verlängerung vorbehaltlich einer weiteren Überprüfung beantragen können).

Die Kommission kann diese Abänderung nicht akzeptieren. Sie vertritt nach wie vor die Ansicht, die sie bereits in ihrer Mitteilung zum gemeinsamen Standpunkt dargelegt hat⁴, dass das „Opt-out“ eine Abweichung vom Grundprinzip der Wochenarbeitszeit von 48 Stunden darstellt, die sowohl kurz- als auch langfristig eine Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer mit sich bringen kann.

Die Kommission befürwortet zwar grundsätzlich das Ziel eines schrittweisen Ausstiegs aus dem „Opt-out“, glaubt aber nicht, dass die gegenwärtigen Bedingungen diesen Ausstieg erlauben, wenn man die Veränderungen im Anwendungsschema des „Opt-out“ aufseiten der Mitgliedstaaten und die von diesen während der ersten Lesung im Rat und seither zum Ausdruck gebrachten Positionen bedenkt.

Die Kommission ist der Auffassung, dass im Hinblick auf einen Gesamtkompromiss alle Bestimmungen, die mit dem „Opt-out“ zu tun haben, zusammen mit der Überprüfungs Klausel bewertet werden müssen (siehe die Anmerkungen zur Abänderung 22).

Abänderung 17 (Gültigkeitsdauer einer individuellen Zustimmung zum „Opt-out“) (Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe a): abgelehnt

Nach dieser Abänderung gilt die Zustimmung eines Arbeitnehmers, die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zu überschreiten, höchstens sechs Monate (statt ein Jahr, wie im gemeinsamen Standpunkt). Die Kommission hatte in ihrem ursprünglichen und im geänderten Vorschlag ein Jahr vorgesehen.

Die Kommission kann diese Abänderung nicht akzeptieren, da sie in erster Linie einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand bedeutete, der mit dem Anliegen einer besseren Rechtsetzung nicht vereinbar ist. Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer gemäß Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe e des gemeinsamen Standpunkts jederzeit das Recht hat, die Zustimmung zum „Opt-out“ zurückzuziehen (mit einer Vorankündigungsfrist von maximal zwei Monaten).

Abänderung 18 (kein „Opt-out“ während der Probezeit) (Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer i): akzeptiert

Die Abänderung bewirkt, dass ein Arbeitnehmer während der Probezeit keinem „Opt-out“ zustimmen kann.

Die Kommission akzeptiert diese Abänderung, mit der der Wortlaut ihres ursprünglichen und ihres geänderten Vorschlags wiederhergestellt wird. Die Arbeitnehmer müssen während einer heiklen Beschäftigungsphase vor dem Risiko geschützt werden, dass auf sie unangemessener Druck ausgeübt wird, länger zu arbeiten, .

Abänderung 19 (Streichung der Arbeitszeitbegrenzung für Arbeitnehmer, die einem „Opt-out“ zugestimmt haben) (Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe d): akzeptiert

⁴ KOM(2008) 568, Ziffer 3.2.3.

Durch die Abänderung würden die im gemeinsamen Standpunkt vorgeschlagenen Obergrenzen (im Durchschnitt 60 Stunden pro Woche oder 65 Stunden in bestimmten Fällen) für die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die einem „Opt-out“ zugestimmt haben, gestrichen. Derzeit sieht die Richtlinie keine ausdrückliche Obergrenze für die Arbeitszeit von Arbeitnehmern vor, die einem „Opt-out“ zugestimmt haben. Im ursprünglichen und im geänderten Vorschlag der Kommission war vorgesehen, eine neue, spezielle Arbeitszeitbegrenzung für Arbeitnehmer einzuführen, die einem „Opt-out“ zugestimmt haben.

Dieser Artikel des gemeinsamen Standpunkts wurde seit dessen Festlegung am heftigsten kritisiert und hatte massive Falschdarstellungen seiner Ziele zur Folge. Da das Europäische Parlament und die Mehrheit der Mitgliedstaaten die Nennung einer bestimmten Stundenzahl ablehnen und da die geltende Richtlinie keine Obergrenze vorsieht, kann die Kommission diese Streichung billigen, um eine Einigung der gesetzgebenden Organe zu erleichtern. Es sei auch daran erinnert, dass es den Mitgliedstaaten frei steht, eine Arbeitszeitbegrenzung für Arbeitnehmer festzulegen, die einem „Opt-out“ zugestimmt haben.

Abänderung 20 (Ausschluss bestimmter Kurzzeitbeschäftigter) (Artikel 22 Absatz 3): teilweise akzeptiert

Bei der Abänderung handelt es sich um die Streichung einer durch den gemeinsamen Standpunkt eingeführten Passage, durch die bestimmte Kurzzeitbeschäftigte von zwei Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmern, die einem „Opt-out“ zustimmen, ausgeschlossen würden. Die Abänderung bewirkt erstens, dass ein Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber über einen Zeitraum von zwölf Monaten weniger als insgesamt zehn Wochen betragen, in den ersten vier Wochen seiner Beschäftigung keine „Opt-out“-Vereinbarung unterzeichnen könnte. Wenn zweitens ein solcher Arbeitnehmer einem „Opt-out“ zustimmt, gälte die in Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe d vorgesehene Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer, die einem „Opt-out“ zugestimmt haben, auch für ihn.

Die Kommission kann diese Abänderung teilweise akzeptieren. Sollte das „Opt-out“ bestehen bleiben, dann sollten es Kurzzeitbeschäftigte nutzen können: Mehrstunden stellen ein geringeres Risiko für Gesundheit und Sicherheit dar, wenn sie auf einen kürzeren Zeitraum beschränkt sind, als wenn sie sich über lange Zeiträume fortsetzen. Deshalb ist die Kommission der Auffassung, dass Artikel 22 Absatz 3, wie er im gemeinsamen Standpunkt vorgeschlagen wird, unverändert bleiben sollte, soweit er sich auf Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii bezieht (so dass ein Arbeitnehmer, wenn seine Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber über einen Zeitraum von zwölf Monaten weniger als insgesamt zehn Wochen betragen, in den ersten vier Wochen seiner Beschäftigung eine „Opt-out“-Vereinbarung unterzeichnen könnte).

Die Kommission billigt jedoch die Streichung des Verweises auf Absatz 2 Buchstabe d, da sie auch die Abänderung 19 akzeptiert, in der das Parlament die Streichung der Obergrenze für Arbeitnehmer, die einem „Opt-out“ zugestimmt haben, vorgeschlagen hat (siehe die detaillierten Anmerkungen zur Abänderung 19.)

Abänderung 22 (Streichung der Überprüfungsklausel) (Artikel 24a): im Grundsatz und/oder unter Vorbehalt einer Neuformulierung akzeptiert

Durch die Abänderung wird eine Bestimmung gestrichen, wonach die Mitgliedstaaten, die das „Opt-out“ nutzen (oder auf andere Weise lange Arbeitszeiten zulassen) der Kommission

detailliert unter Angabe der Standpunkte der Sozialpartner darüber berichten müssten, wie die Abweichung in der Praxis gehandhabt wird. Die Kommission müsste dann dem Parlament und dem Rat berichten, der die Situation entsprechend bewertet; die Kommission könnte auch weitere Vorschläge unterbreiten.

Diese Abänderung hängt eng damit zusammen, zu welchem Ergebnis die Abänderung Nr. 16 über die Zukunft des „Opt-out“ führen wird. Die Kommission kann diese Abänderung im Grundsatz akzeptieren. Sollte jedoch das „Opt-out“ bestehen bleiben (siehe Abänderung 16), ist nach Auffassung der Kommission eine Überprüfungs Klausel unverzichtbar, um eine Einigung der gesetzgebenden Organe auf der Grundlage einer Neuformulierung des Wortlauts in der derzeit geltenden Richtlinie zu erreichen.

3.2.6 Sonstiges

Abweichungen für „Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“

Abänderung 12 (Abweichungen für „Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“)
(Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe a): im Grundsatz und/oder unter Vorbehalt einer Neuformulierung akzeptiert

Durch die Abänderung würde die Passage einer Bestimmung der geltenden Richtlinie umformuliert, nach der Abweichungen von den Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten für „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ möglich sind. Nach der Abänderung würde die Abweichung nur für Personen in höchsten Führungspositionen gelten.

Die Kommission kann diese Abänderung akzeptieren, sofern sie leicht umformuliert wird. Ihrer Auffassung nach ist der vorgeschlagene Wortlaut etwas zu restriktiv, aber sie stimmt zu, dass diese Bestimmung geändert werden muss, um klarzustellen, dass sie nur für Beschäftigte gilt, die über ausreichende Entscheidungsbefugnis verfügen, um wirklich selbst über ihre Arbeitszeiten bestimmen zu können.

Anwendung pro Arbeitnehmer

Abänderung 8 (Anwendung pro Arbeitnehmer) (Erwägung 16a): abgelehnt

Durch diese Abänderung würde ein Erwägungsgrund eingeführt, nach dem für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mehr als einen Arbeitsvertrag hat, als Arbeitszeit des Arbeitnehmers die Summe der für jeden einzelnen Vertrag geleisteten Arbeitszeit gilt.

Die Kommission vertritt die Ansicht (wie bereits in ihrem Bericht über die Durchführung der Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 2000⁵ dargelegt), dass im Hinblick auf die Gesundheits- und Sicherheitsziele der Richtlinie die Höchstarbeitszeit so weit wie möglich auf den einzelnen Arbeitnehmer (nicht auf den einzelnen Arbeitsvertrag) anzuwenden ist, falls der Arbeitnehmer zwei oder mehr Beschäftigungsverhältnisse hat. Allerdings ist die Bandbreite der von den Mitgliedstaaten in dieser Angelegenheit angewandten Konzepte beträchtlich.

⁵ KOM(2000) 787, Ziffer 14.2.

Die Kommission ist der Auffassung, dass die Aufnahme dieses Punktes in die gegenwärtige Überarbeitung der Richtlinie es nahezu unmöglich machen würde, im Rat eine Einigung zu erzielen. Deshalb lehnt die Kommission diese Abänderung ab.

Abänderung 10 (Anwendung pro Arbeitnehmer) (neuer Artikel 2a a): abgelehnt

Durch diese Abänderung würde eine neue Bestimmung eingeführt, nach der für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mehr als einen Arbeitsvertrag hat, als Arbeitszeit des Arbeitnehmers die Summe der für jeden einzelnen Vertrag geleisteten Arbeitszeit gilt.

Die Kommission vertritt die Ansicht (wie bereits in ihrem Bericht über die Durchführung der Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 2000⁶ dargelegt), dass im Hinblick auf die Gesundheits- und Sicherheitsziele der Richtlinie die Höchstarbeitszeit so weit wie möglich auf den einzelnen Arbeitnehmer (nicht auf den einzelnen Arbeitsvertrag) anzuwenden ist, falls der Arbeitnehmer zwei oder mehr Beschäftigungsverhältnisse hat. Allerdings ist die Bandbreite der von den Mitgliedstaaten in dieser Angelegenheit angewandten Konzepte beträchtlich.

Die Kommission ist der Auffassung, dass die Aufnahme dieses Punktes in die gegenwärtige Überarbeitung der Richtlinie es nahezu unmöglich machen würde, im Rat eine Einigung zu erzielen. Deshalb lehnt die Kommission diese Abänderung ab.

Gesichtspunkte zur Änderung der Richtlinie

Abänderung 1 (Gesichtspunkte, die für eine Überarbeitung der Arbeitszeitregelung sprechen) (Erwägung 7): teilweise akzeptiert

Durch diese Abänderung werden mehrere für die Überarbeitung relevante Faktoren neu formuliert.

Die Kommission kann diese Abänderung akzeptieren, sofern der Verweis auf das lebenslange Lernen leicht umformuliert wird. (Dieser Verweis steht in keinerlei Zusammenhang mit irgendeiner Bestimmung des verfügbaren Teils und erscheint daher im Kontext des vorliegenden Vorschlags unangebracht.)

Bezugnahme auf Urteile des Gerichtshofs

Abänderung 2 (Rechtsprechung des Gerichtshofs) (Erwägung 7a): im Grundsatz und/oder unter Vorbehalt einer Neuformulierung akzeptiert

Mit dieser Abänderung wird ein neuer Erwägungsgrund eingeführt, durch den der Begriff „Arbeitszeit“ im Lichte der neueren Rechtsprechung des Gerichtshofs beschrieben wird.

Die Kommission kann diese Abänderung im Grundsatz akzeptieren, sofern sie leicht umformuliert wird. Mit der Neuformulierung würde Folgendes bezweckt:

- sicherzustellen, dass der Wortlaut die Urteile des Gerichtshofs uneingeschränkt widerspiegelt (es ist beispielsweise nicht klar, dass die Rechtsprechung des Gerichtshofs die Anwesenheit während der gesamten Arbeitszeit an dem vom Arbeitgeber festgelegten Ort verlangt), und

⁶ KOM(2000) 787, Ziffer 14.2.

- sicherzustellen, dass der Wortlaut mit der klaren Definition der Arbeitszeit in Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie übereinstimmt, da in der vorliegenden Überarbeitung keine Änderung dieses Absatzes vorgeschlagen wird.