



EGB-Entscheidung Arbeitszeitrichtlinie: Begrenzung der Arbeitszeit und Stärkung des Einflusses der Arbeitnehmer für ein gesünderes Arbeitsleben

Angenommen im Rahmen des Exekutivausschusses vom 8. - 9. März 2011

EGB-Stellungnahme zur Mitteilung der Europäischen Kommission vom 21. Dezember 2010, zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf EU-Ebene zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie:

- 1) Die Kommission hat am 21. Dezember 2010 eine Mitteilung zur Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie (AZR) angenommen. Sie leitet die zweite Stufe der Anhörung der EU-Sozialpartner zu der Frage ein, wie eine auf EU-Ebene geplante Maßnahme zur Änderung der AZR inhaltlich aussehen könnte. Ferner möchte die Kommission wissen, ob die Sozialpartner wünschen, in Verhandlungen einzutreten. Die Kommission hat zwei Vorschläge gemacht: a) die Überprüfung auf den Bereitschaftsdienst zu konzentrieren oder b) eine umfassende Überprüfung vorzunehmen.

Gleichzeitig hat die Kommission schließlich ihren Bericht über die Durchführung der im Jahr 2008 vorgelegten AZR sowie eine Studie zur Unterstützung der Folgenabschätzung weiterer Maßnahmen auf EU-Ebene bezüglich der AZR und der Entwicklung der Arbeitszeitgestaltung veröffentlicht. Dieser Bericht von Deloitte ist wertvoll für die Bewertung der Vorschläge der Kommission im Rahmen der Mitteilung für die zweite Stufe der Anhörung.

Der Bericht über die Umsetzung der AZR weist sowohl im Hinblick auf die einzelnen Themen als auch die verschiedenen Mitgliedstaaten auf Probleme bezüglich der Übereinstimmung nationaler Rechtsvorschriften mit der AZR hin. Diese Situation hält schon mehrere Jahre lang an.

- 2) Die Richtlinie 2003/88/EG (Überarbeitung der ursprünglichen Richtlinie 93/104/EG), die auf der Grundlage einer Bestimmung bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz angenommen wurde, ist ein Herzstück des sozialpolitischen Besitzstandes der EU. Die Richtlinie ist jedoch auch fest in ein Netz von internationalen Normen und Grundrechten (IAO-Übereinkommen, Europäische Sozialcharta, Charta der Grundrechte usw.) eingebunden, die miteinander in enger Wechselbeziehung stehen.

Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon ist die Charta der Grundrechte (EU-Grundrechtecharta) rechtsverbindlich geworden. Der Artikel 31 der Charta behandelt das Thema „*gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen*“. Darin heißt es: **„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.“** In Absatz 2 des Artikels steht: **„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“**

Vorbedingung jeder Diskussion über die AZR ist die Anerkennung, dass der EU und allen Mitgliedstaaten eine zweifache rechtliche Verpflichtung obliegt: Sie müssen gewährleisten, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit bzw. das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat (Artikel 31 der EU-Grundrechtecharta), und gleichzeitig sind (lange) Arbeitszeiten auf dem Wege des Fortschritts schrittweise abzubauen (AEUV, Artikel 151). Diese Bestimmung ist auch als ein Verschlechterungsverbot zu interpretieren, das für jede neue Sozialrechtsvorschrift gilt.

Darüber hinaus weist der EGB auf die „horizontalen Klauseln“, insbesondere die Geschlechtergleichstellungsklausel (Art. 8 AEUV) und die Sozialklausel (Art. 9 AEUV), hin, die in Verbindung mit den in Artikel 3 des EUV festgelegten allgemeinen sozialpolitischen Zielen der Union zu lesen sind. Letzterer fordert von der Union, auf eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft hinzuwirken, die u. a. auf sozialen Fortschritt abzielt. Demzufolge hat die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen allen diesbezüglichen Erfordernissen Rechnung zu tragen. Die Kommission sah sich jedoch nicht verpflichtet, die Ergebnisse der Folgenabschätzung zu berücksichtigen, bzw. hat sogar einen entgegengesetzten Ansatz gewählt.

Auch 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 Verpflichtungen dienen als Rahmen für eine „umfassende Überprüfung“ der Richtlinie, die diesen gemeinschaftlichen Besitzstand voll und ganz respektieren und darauf aufbauen muss. Jeder Versuch, die praktizierten Arbeitszeiten auszuweiten, d. h. aus geschäftlichen und/oder finanziellen Gründen lange, unregelmäßige und ungesunde Arbeitszeiten einzuführen, ist als unvereinbar mit diesen rechtlichen Verpflichtungen zu erachten.

Die Gründe für das Verbot überlanger Arbeitszeiten werden ständig durch neue Forschungsergebnisse belegt. Die Arbeitszeitrichtlinie ist weiterhin eine maßgebliche Rechtsvorschrift im Bereich von Gesundheit und Sicherheit, um die Arbeitnehmer vor einer Reihe sehr realer Risiken der modernen Arbeitswelt zu schützen. Die Auswirkungen langer Arbeitszeiten beschränken sich bei

weitem nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer, auch Arbeitskollegen, Passanten, Freunde und die Familien sowie die Kindererziehung sind davon betroffen. Natürlich wirken sich die gesundheitlichen Probleme aufgrund überlanger Arbeitszeiten auch auf die Sozialversicherungs- und Gesundheitssysteme der einzelnen Mitgliedstaaten aus.

BEWERTUNG DES EGB DER KOMMISSIONSVORSCHLÄGE

- 3) Der EGB bedauert, dass seine in der ersten Phase der Anhörung nachdrücklich geäußerten Anliegen von der Kommission im Rahmen der vorgelegten politischen Optionen (siehe unten) nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Auf andere Punkte wie die Forderung des EGB nach einer Klärung der Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ und die Ausarbeitung von Leitlinien, um eine Umgehung der Arbeitszeitbestimmungen durch Scheinselbständigkeit zu verhindern, wurde überhaupt nicht eingegangen. Der EGB sagt ganz klar, dass eine Überarbeitung, die aus der Arbeitszeitrichtlinie eine moderne Rechtsvorschrift machen will, diese Punkte wie auch die Frage der Anhörung von Arbeitnehmern zu Arbeitszeitfragen gesetzlich regeln muss.

Eine Beibehaltung des Opt-out, Verlängerung der Bezugszeiträume und Abschwächung der Position zu Bereitschaftsdienst und Ausgleichsruhezeiten würden auf soliden wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhenden Grundsätzen für den Schutz von Sicherheit und Gesundheit widersprechen.

- 4) Am meisten besorgniserregend sind die Vorschläge bezüglich der Beibehaltung des Opt-out, der Verlängerung der Bezugszeiträume sowie der Anrechnung von Bereitschaftsdienstzeiten. Schutz vor langen und anstrengenden Arbeitszeiten und Arbeitsrhythmen ist wichtig, um den einzelnen Arbeitnehmer zu schützen und gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Die Kommission hat die Ergebnisse der Folgenabschätzung nicht in ihren Vorschlägen berücksichtigt. Die Studie schlägt nämlich vor: *„In beiden Fällen wäre eine Begrenzung der Arbeitszeiten, denen eine ausreichende Ruhezeit folgt, empfehlenswert. Diese sollte nicht verschoben werden, um eine Kumulierung der Erschöpfung oder negative Auswirkungen auf die Sicherheit, die Gesundheit und die Work-Life-Balance zu vermeiden.“*

Die Richtlinie ist in ihrer jetzigen Form bereits ein sehr flexibles Instrument, das den Sozialpartnern auf allen Ebenen genügend Spielraum bietet, um entsprechende Lösungen auszuhandeln. Gewerkschaften in ganz Europa haben immer Bereitschaft gezeigt über Arbeitszeitfragen zu verhandeln.

- **Opt-out:** Die Kommission argumentiert, dass eine immer stärkere und verbreitetere Nutzung des Opt-out festzustellen ist und eine Lösung des Problems darin besteht, die Notwendigkeit der Nutzung zu verringern. Sie will den Schutz verstärken und einen Mechanismus für eine wirksame regelmäßige Überprüfung des Opt-out vorsehen.

Die Folgenabschätzung lässt hierzu keine Zweifel offen: *„Eine Arbeitszeitverlängerung über die in der bestehenden AZR vorgesehenen Grenzen würde in jedem Fall eine Erhöhung der Gefahr gesundheitlicher Beeinträchtigungen bewirken, während eine Arbeitszeitverkürzung zu einer Verringerung der gesundheitlichen Probleme führen sollte.“*

Die Folgenabschätzung geht sogar noch weiter und stellt folgende *„hinreichend belegte Hypothese“* auf: *„Es kann also der Schluss gezogen werden, dass selbst für diejenigen, die „freiwillig“ länger arbeiten, wie z. B. Selbstständige, die Gefahr von Gesundheitsproblemen mit der Zunahme der Zahl ihrer Arbeitsstunden steigt.“*

Ferner stellt die Studie klipp und klar fest, dass *„ die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei einer Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden wesentlich beeinträchtigt ist.“* In der Folgenabschätzung wird folgende Schlussfolgerung gezogen: ***„Kombiniert man dies (5-Tage-Woche) mit den Erkenntnissen bezüglich täglicher Arbeitszeit und Sicherheit ergibt sich eine Empfehlung für 5 x 8 = 40 Std. pro Woche, was auch im Einklang mit der hinsichtlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angezeigten Begrenzung stehen würde.“***

Demzufolge hätte die Kommission nicht nur die Abschaffung des Opt-out, sondern auch die Verringerung der maximalen Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden vorschlagen können. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Kommission angesichts einer solchen Einschätzung darauf beharren kann, die Beibehaltung eines individuellen Opt-out vorzuschlagen, und damit bewusst die Gesundheit der europäischen Arbeitnehmer aufs Spiel setzt. Die Beibehaltung des Opt-out verletzt jedoch das Grundrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen und ihr/sein Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit gemäß Artikel 31 EU-Grundrechtscharta, wie oben erläutert.

Der EGB fordert ein Abschaffung des Opt-out, da das individuelle Opt-out mit den Grundprinzipien des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit nicht vereinbar ist. Den Schutz zu verstärken, ist auch keine zufriedenstellende Alternative, da die Folgenabschätzung gezeigt hat, dass die Durchsetzung in der Praxis nicht sonderlich effizient ist.

Außerdem steht das Opt-out im Widerspruch zu Art. 2 der Europäischen Sozialcharta. Dies wurde auch in zwei Entscheidungen des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte zu Frankreich bezüglich einer französischen Version des Opt-out deutlich. Der Ausschuss erklärte unmissverständlich: *„Wenn die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verbindliche Maßnahmen in Form von Richtlinien beschließen, die Sachverhalte betreffen, die in den Geltungsbereich der Europäischen Sozialcharta fallen, sollten sie – sowohl bei der Vorbereitung des betreffenden Textes als auch bei der Umsetzung in nationales Recht – den Verpflichtungen aufgrund der Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta vollumfänglich Rechnung tragen.“*

- **Bezugszeiträume:** Der Vorschlag der Kommission, die Bezugszeiträume zu verlängern ist schlichtweg inakzeptabel. Die Kommission schlägt vor, dass der

Bezugszeitraum entweder nach einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern auf über 12 Monate ausgedehnt oder nach Konsultation der Sozialpartner in denjenigen Wirtschaftszweigen oder Mitgliedstaaten, in denen die „Opt-out“-Möglichkeit nicht genutzt wird, per Gesetz auf einen Zeitraum von 12 Monaten beschränkt werden kann.

Die Kommission schafft die Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung des Bezugszeitraums auf 12 Monate nach bloßer Konsultation der Sozialpartner. Die Arbeitnehmer würden in diesem Fall jedoch ohne wirksamen Schutz dastehen.

Nicht vermeidbare Ausnahmen von der Viermonatsregel müssen so gestaltet werden, dass sie verhandelte Lösungen zwischen ausreichend starken Verhandlungspartnern fördern – auf diese Weise kann ein ausgewogenes Ergebnis gewährleistet werden. Tarifverhandlungen müssen daher eine Vorbedingung für solche Ausnahmen sein.

Die Frage, welche Sektoren möglicherweise Bezugszeiträume von mehr als 12 Monaten benötigen könnten, ist immer noch nicht geklärt. Tarifverhandlungen sind die Gewähr dafür, dass reale Bedürfnisse in bestimmten Situationen ermittelt und entsprechende Lösungen gefunden werden können.

In der Folgenabschätzung steht, dass die Ergebnisse *„für kurze Bezugszeiträume sprechen würden, um eine übermäßige Anhäufung negativer Auswirkungen während bestimmter Zeiten innerhalb des Bezugszeitraums zu vermeiden.“*

Dies bestätigt die Sichtweise des EGB, dass die „durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden“ bereits ein sehr flexibles Konzept und ein Bezugszeitraum von 4 Monaten großen Spielraum für die heutigen Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmern bietet.

Die kumulativen Effekte der verschiedenen Veränderungen machen den Vorschlag der Kommission bezüglich längerer Bezugszeiträume so gefährlich, da alle Schutzmaßnahmen gleichzeitig eingeschränkt werden. Es ist weder ein tarifvertraglicher Schutz durch eine Aushandlung des Bezugszeitraums zwischen den Sozialpartnern gewährleistet, noch eine gesetzliche Beschränkung der jährlichen Arbeitszeit auf weniger Stunden vorgesehen. Längere Bezugszeiträume ohne angemessenen Schutz, d. h. Tarifverträge, können dazu führen, dass den Arbeitnehmern einseitig überlange und unregelmäßige Arbeitszeiten aufgezwungen werden, was jedoch völlig inakzeptabel wäre.

- **Bereitschaftsdienst:** Erstmals seit Beginn der Überarbeitung geht die Kommission jetzt daran, ihre Vorschläge an die Rechtsprechung des EuGH zur Wertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit anzugleichen. Die Kommission erachtet Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit und vermeidet eine Unterscheidung zwischen „aktiver“ und „passiver“ Arbeitszeit. Der von der Kommission vorgelegte Kompromiss besteht jedoch in einer unterschiedlichen Anrechnung des Bereitschaftsdienstes bei Einhaltung einer bestimmten

wöchentlichen Höchstgrenze und unter der Voraussetzung eines angemessenen Schutzes der betroffenen Arbeitnehmer.

Der EGB lehnt jeden Vorschlag, den Bereitschaftsdienst anders anzurechnen, ab. Er hat immer betont, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anerkannt werden muss und nicht zwischen „aktivem“ und „passivem“ Bereitschaftsdienst unterschieden werden darf. Bereitschaftszeiten müssen daher zur Gänze als Arbeitszeit gewertet und auch als solche angerechnet werden. Dies steht im Einklang mit dem EuGH-Urteil in der Rechtssache Dellas, in dem der Gerichtshof ausdrücklich festhält, dass die nur teilweise Anrechnung von Bereitschaftszeiten als normale Arbeitszeit gegen die Richtlinie verstößt: „Das Gemeinschaftsrecht verlangt, dass diese Anwesenheitszeiten in vollem Umfang als Arbeitsstunden angerechnet werden.“

- **Jahresurlaub:** Nach den EuGH-Urteilen in den Rechtssachen Schultz-Hoff und Stringer hat die Kommission den Mitgliedstaaten ermöglicht, eine angemessene Höchstgrenze für das Ansammeln von bezahltem Jahresurlaub festzusetzen. Und dies trotz der Tatsache, dass der Gerichtshof ausführte, dass die Richtlinie es den Mitgliedstaaten nicht erlaubt, das Bestehen eines ausdrücklich allen Arbeitnehmern zuerkannten Anspruchs auszuschließen, und sie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums krankgeschrieben war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Der EGB ist der Auffassung, dass das erworbene Recht eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht durch eine Obergrenze beschnitten werden darf, denn es handelt sich dabei um ein soziales Recht jedes Arbeitnehmers und Krankenurlaub bedeutet nur, dass der Arbeitnehmer diesen Anspruch nicht ausüben konnte. Die Ansprüche bestehen weiter und sie können nicht durch eine Obergrenze eingeschränkt werden. Der EGB fordert auch zu diesem Punkt eine Kodifizierung der Rechtsprechung des EuGH.

Einige der Vorschläge der Kommission sind ein Schritt in die richtige Richtung, es bedarf jedoch noch weiterer Verbesserungen.

- **Anwendungsbereich und spezifische sektorale Probleme:** Es ist begrüßenswert, dass nach Ansicht der Kommission alle Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Natürlich wird auch die angestrebte stärkere Harmonisierung der Arbeitszeitregelung für alle im Straßentransport Beschäftigten im Rahmen der Einzelrichtlinie 2002/15/EG von uns unterstützt. Die Kommission muss sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer in allen Branchen und Berufen durch arbeitszeitrechtliche Bestimmungen geschützt sind und sie ihre Rechte auch durchzusetzen können. Das Ansinnen der Kommission, die Angehörigen der freiwilligen Feuerwehr unterschiedlich zu behandeln, kann nicht unterstützt werden, da ihre Tätigkeit im Rahmen von Einsätzen als Arbeitszeit erachtet werden muss.

- **Ausgleichsruhezeiten:** Die Kommission wägt die Vor- und Nachteile einer Inanspruchnahme der Ausgleichsruhezeiten unmittelbar nach der Schicht ab, macht jedoch keinen konkreten Vorschlag, wie diese Frage auf europäischer Ebene zu lösen ist.

In der Folgenabschätzung heißt es, dass „all dies von einer Verlängerung der Bezugszeiträume zur Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit (oder Ruhezeiten) abraten würde, da längere Bezugszeiträume eine verstärkte Ballung von Arbeit innerhalb bestimmter Zeitspannen des Bezugszeitraums ermöglichen und damit eine geballte/erhöhte Erschöpfung zur Folge haben, anstatt die negativen Auswirkungen wie Erschöpfung von vornherein durch die Einführung angemessener Arbeits- und Ruhezeitrhythmen zu vermeiden (...) Die [verfügbaren Erkenntnisse] stützen das theoretisch und empirisch längst belegte Ergonomie-Konzept, wonach die Ruhezeiten nicht aufgeschoben werden sollten, sondern so früh wie möglich in Anspruch genommen werden sollten, um die Entstehung und Kumulierung von Erschöpfung bzw. andere schädliche Auswirkungen zu vermeiden.“

Der in der AZR verwendete Begriff der „gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten“ ist für den EGB von grundlegender Bedeutung. Ausgleichsruhezeiten sollten nicht verschoben werden. Es ist sehr verwunderlich, dass die Kommission der Folgenabschätzung nicht Rechnung getragen hat, um auch hier der Rechtsprechung des EuGH, wonach Ausgleichsruhezeiten sofort gewährt werden sollten, zu folgen. Der EGB fordert wieder die Kodifizierung der Rechtsprechung des EuGH zum Bereitschaftsdienst.

- **Wöchentliche Ruhezeit – Sonntagsarbeit:** In engem Zusammenhang mit der Frage der Ausgleichsruhezeiten steht auch das Problem der Arbeit zu „unüblichen“ Zeiten, wie z. B. samstags und sonntags sowie abends, die normalerweise der Erholung und nicht der Arbeit dienen. Die Folgenabschätzung betont, dass „Arbeit zu unüblichen Zeiten nachteilig für die Sicherheit, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Work-Life Balance ist. Die (jedoch eher spärlich) verfügbaren Erkenntnisse zeigen deutlich, dass diejenigen, die am Sonntag arbeiten, ein stark erhöhtes Risiko (ca. 30 %) aufweisen, einen Unfall zu verursachen bzw. zu erleiden, was dann zu Arbeitszeitverlusten führt. Aus den Ergebnissen geht auch hervor, dass die Samstagsarbeit ebenfalls mit einem wesentlich erhöhten Unfallrisiko verbunden ist. Dies legt den Schluss nahe, dass den beiden Wochenendtagen eine besondere Funktion bezüglich der Erholung von den Arbeitsbelastungen zukommt, die mit der Wochenendarbeit nicht vereinbar ist. Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Auswirkungen nicht erst bei regelmäßiger Sonntagsarbeit auftreten, sondern bereits bei gelegentlicher Arbeit am Sonntag oder auch nur an einem Sonntag pro Monat beobachtet werden kann. Und dies trotz der Tatsache, dass für die Sonntagsarbeit in der Regel ein Ausgleichstag unter der Woche gewährt wird (...). Dem Sonntag kommt offensichtlich eine besondere Erholungsfunktion zu, die nicht durch einen anderen freien Tag kompensiert werden kann.“

Diese Feststellungen machen deutlich, dass die wöchentliche Ruhezeit am Wochenende, insbesondere am Sonntag, zur Erholung der Arbeitnehmer nicht durch einen anderen freien Tag ersetzt werden kann.

- **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:** Die Vorschläge zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind viel zu zahnlos. Die Richtlinie trägt dem Geschlechteraspekt immer noch nicht Rechnung. Arbeitszeitregelungen dürfen Art. 33 Abs. 1 der EU-Grundrechtecharta über das Familien- und Berufsleben, wonach der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie zu gewährleisten ist, nicht unterlaufen.

Eine Bestimmung zur Sicherstellung, dass die Arbeitnehmer *über wesentliche Änderungen der Arbeitszeitplanung frühzeitig* unterrichtet werden, wäre sicherlich ein positiver Schritt zur Verringerung der negativen Auswirkungen unregelmäßiger und unvorhersehbarer Arbeitszeiten, wobei dies jedoch nicht spezifisch genug ist. Die Definition der Begriffe „frühzeitig“ und „wesentliche Änderungen“ ist von entscheidender Bedeutung. Die Folgenabschätzung weist sogar auf eine Gefahr für die Gesundheit und mögliche psychosoziale Beschwerden hin, wenn *„flexible Arbeitszeiten z. B. aufgrund häufiger Umplanungen, Notfalleinsätzen oder Arbeit auf Abruf“ kein zuverlässigen Anhaltspunkte bieten.*“

Eine weitere Idee ist die Aufnahme einer Bestimmung, wonach die Arbeitgeber die Anträge von Arbeitnehmern auf Änderung ihrer Arbeitszeiten prüfen und die Ablehnung eines solchen Antrags begründen müssen. Dieser Vorschlag geht jedoch nicht weit genug. Arbeitnehmer haben als Arbeitsvertragspartei immer schon die Möglichkeit, eine Änderung der Arbeitszeiten zu verlangen. Nötig wäre jedoch ein Recht der Arbeitnehmer, Änderungen der Arbeitszeit oder der Arbeitszeitverteilung zu verlangen. Selbst die Folgenabschätzung verweist auf ein solches Recht. Den Arbeitnehmern das Recht auf eine Anpassung der Arbeitszeit an ihre Bedürfnisse zu gewähren, erkennt nicht nur an, wie wichtig es ist, den Arbeitnehmern das Recht zuzugestehen, ihren Arbeitszeitplan zu beeinflussen, sondern gibt ihnen auch die Möglichkeit, ein besseres Ergebnis auszuhandeln.

- **Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis:** Der EGB fordert, die Ausnahmeregelung für Arbeitnehmer mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis noch enger zu fassen und auf Geschäftsführer (oder Personen in vergleichbaren Positionen), ihnen direkt unterstellte Führungskräfte und Personen, die unmittelbar vom Vorstand ernannt werden, zu beschränken.
- **Mehrfachverträge:** Die Kommission macht deutlich, dass die in der Richtlinie genannte Höchstarbeitszeit je Arbeitnehmer gilt. Aber auch hier gehen die Schlussfolgerungen nicht weit genug. Es ist zwar ein sehr positiver erster Schritt, dass die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die mehr als einen Arbeitsvertrag mit dem gleichen Arbeitgeber haben, je Arbeitnehmer berechnet werden muss, dieser Grundsatz muss jedoch auch für Mehrfachverträge mit verschiedenen Arbeitgebern gelten. Andernfalls können

die Ziele der Richtlinie bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht erreicht werden.

STANDPUNKT DES EGB ZU DEN FRAGEN DER KOMMISSION

Der EGB hat seine Position zur Arbeitszeitrichtlinie in den letzten zehn Jahren, gestützt auf eine Fülle von Beweisen, die die Notwendigkeit einer Begrenzung der Arbeitszeit rechtfertigen, gewissenhaft erarbeitet.

Der EGB ist der Auffassung, dass die Kommission nur unzureichend auf gewerkschaftliche Anliegen eingegangen und ferner ihrer Verpflichtung zur Berücksichtigung der Ergebnisse der Folgenabschätzung nicht gerecht geworden ist.

Die Kommission sollte gestützt auf die Folgenabschätzung:

- das Opt-out von der 48-Stunden-Höchstgrenze für die wöchentliche Arbeitszeit abschaffen;
- die bestehenden Bezugszeiträume beibehalten;
- die Rechtsprechung des EuGH zum Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz kodifizieren;
- für alle Arbeitnehmer kodifizieren, dass die Richtlinie je Arbeitnehmer gilt.

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

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