

Brüssel, den 22. September 2004

Kommission schlägt Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie vor

Die Kommission hat heute nach langen, europaweit geführten Verhandlungen einen Vorschlag zur Aktualisierung der Arbeitszeitrichtlinie angenommen. Der Vorschlag ist in sich ausgewogen, denn er wird dem Hauptanliegen – dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer – weiterhin gerecht und entspricht gleichzeitig den Erfordernissen der modernen europäischen Wirtschaft. Das individuelle Opt-out, d. h. das Abweichen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (48 Stunden), soll weiterhin möglich sein, jedoch strenger geregelt werden, um Missbräuche auszuschließen. Laut Vorschlag wird den Mitgliedstaaten erlaubt, den Bezugszeitraum zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von vier Monaten auf ein Jahr zu verlängern. Bereitschaftsdienstzeit, während der keine Arbeit verrichtet wird, soll nicht als Arbeitszeit angerechnet werden, und es soll zugelassen werden, Ausgleichsruhezeit binnen einer Frist von 72 Stunden zu gewähren.

Der für Beschäftigung und Soziales zuständige Kommissar Stavros Dimas gab folgenden Kommentar ab: "Der Vorschlag soll Mängel beheben, die sich in der Anwendung der Richtlinie offenbart haben. Er ist in sich ausgewogen, denn er verbindet den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer mit einem Mehr an Flexibilität und fördert damit auch die Wettbewerbsfähigkeit."

Dem Vorschlag zufolge können die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene das individuelle Opt-out praktizieren. Die Bedingungen, die eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfüllen muss, werden verdeutlicht. Zum Beispiel darf der Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags koppeln, und steht es dem Arbeitnehmer frei, seine Zustimmung jederzeit zurückziehen. Die Möglichkeit des Opt-out wird tarifvertraglich festgelegt oder für einen Sektor oder Betrieb zwischen den Sozialpartnern vereinbart. Sehen die nationalen Gesetze oder Praktiken Tarifverhandlungen über die Arbeitszeit nicht vor, so kann der einzelne Arbeitnehmer sich unmittelbar mit seinem Arbeitgeber auf ein Opt-out verständigen. Dieser Fall kann insbesondere dann eintreten, wenn keine Tarifverträge bestehen und es auf Unternehmensebene keine Personalvertretung gibt, die befugt wäre, eine derartige Vereinbarung zu schließen.

Parallel können die Mitgliedstaaten den Bezugszeitraum für die Ansetzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von vier Monaten auf ein Jahr verlängern, vorausgesetzt, die Sozialpartner werden angehört. Dies räumt den Unternehmen mehr Flexibilität ein und damit auch die Möglichkeit einer besseren Anpassung an die unternehmerischen Erfordernisse.

Mit dem heute angenommenen Vorschlag wird eine neue Kategorie von Bereitschaftsdienstzeit, die "inaktive" Bereitschaftsdienstzeit, eingeführt. Sie bezeichnet die Zeit, während der der Bereitschaftsdienstleistende am Arbeitsplatz anwesend ist, jedoch keine Arbeitsverrichtungen ausführt. Diese Zeit gilt nicht als Arbeitszeit, es sei denn, nationale Rechtsvorschriften oder Tarifverträge sehen eine anders lautende Regelung vor.

In dem Vorschlag heißt es ferner, dass die Ausgleichsruhezeit nicht sofort gewährt werden muss, sondern binnen einer Frist von 72 Stunden.

Dem Vorschlag der Kommission vorausgegangen ist, wie im Vertrag vorgesehen, ein zweistufiger Konsultationsprozess. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene erklärten jedoch, sie seien nicht gewillt, in dieser Sache in Verhandlungen einzutreten. Der Vorschlag wird jetzt Rat und Parlament zur Zustimmung vorgelegt.

Der Volltext des Vorschlags ist einzusehen unter

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_prop_de.htm

Siehe auch

[MEMO/04/219](#)