



25.5.2011

MITTEILUNG AN DIE MITGLIEDER

(14/2011)

Betrifft: Meinungsaustausch mit der Kommission und den europäischen Sozialpartnern über die Arbeitszeitrichtlinie und ihre Durchführung

Kurzbericht

Der Meinungsaustausch mit den Sozialpartnern auf EU-Ebene und der Kommission vom 14. April 2011 sollte den Mitgliedern den aktuellen Stand der Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie und ihrer Durchführung vermitteln.

Bei den Sozialpartnern, die eingeladen wurden, damit sie ihre Meinungen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie äußern, handelte es sich um Business Europe, EGB, UEAPME, EGÖD und CEEP. Die Kommission wurde von Direktor Armindo Silva vertreten. Im Mittelpunkt der Aussprache standen Bewertungen der Sozialpartner dazu, wie eine auf EU-Ebene geplante Maßnahme zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie inhaltlich aussehen könnte.

Die Kommission erläuterte, dass die Änderungsrichtlinie Höchstgrenzen für tägliche, wöchentliche und Nachtarbeitszeiten, Ausnahmen beim Jahresurlaub und Flexibilitätsbestimmungen enthält, die entweder per Gesetz oder durch Kollektivvereinbarungen eingeführt werden können. Sie gilt für alle Wirtschaftsbereiche, für die keine speziellen Rechtsvorschriften, wie z. B. in den Verkehrssektoren, vorhanden sind.

Mit der Änderungsrichtlinie werden drei Ziele verfolgt:

1. Anpassung der Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit an die Erfordernisse, die sich aus einer

- veränderten Arbeitsorganisation, neuen Tätigkeitsbereichen und einer neuen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung ergeben;
2. Verringerung der Rechtsunsicherheit;
 3. Klarstellung von Entscheidungen in der Rechtsprechung, die angefochten wurden.

Die Kommission führte Anhörungen der Sozialpartner durch und veröffentlichte einen Durchführungsbericht, in dem sie zu dem Schluss gelangt, dass für die große Mehrzahl der Arbeitnehmer Mindeststandards für die Arbeitszeit gelten; allerdings sind einige Gruppen von Arbeitnehmern nicht vor überlangen Arbeitszeiten geschützt. Als weitere Probleme wurden die mangelnde Umsetzung europäischer Rechtsprechung (Krankenhäuser und Feuerwehren) und die mangelnde Klarheit bei der Durchführung der Richtlinie ausgemacht.

Der Vertreter der Kommission unterrichtete die Mitglieder zudem über die jüngsten Entwicklungen seit dem Scheitern der Vermittlung zu diesem Dossier im April 2009. So veröffentlichte die Kommission am 24. März 2010 eine Mitteilung, mit der sie die erste Phase der Anhörung der Sozialpartner einleitete. In dieser Mitteilung wurde auf die schwierige Situation hingewiesen, die dadurch entstanden, dass sich die beiden Gesetzgebungsorgane nicht auf eine schon früher vorgeschlagene Überarbeitung der Richtlinie einigen konnten; ferner wurden die Sozialpartner auf EU-Ebene aufgefordert, ihre Erfahrungen mit der derzeit geltenden Richtlinie zu schildern und anzugeben, welche Art von Arbeitszeitregelung auf EU-Ebene gebraucht wird, um die sozialen, wirtschaftlichen, technologischen und demografischen Herausforderungen bewältigen zu können. Am 21. Dezember 2010 nahm die Kommission eine neue Mitteilung an, zusammen mit ihrem Bericht über die Durchführung der Richtlinie, und leitete die zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf EU-Ebene ein. Diese zweite Phase wurde am 25. März 2011 abgeschlossen, und die Sozialpartner äußerten ihre Bereitschaft, gemäß Artikel 155 AEUV in Verhandlungen einzutreten.

Nachdem die Sozialpartner einem gemeinsamen Rahmen zugestimmt und eine Vereinbarung abgeschlossen haben, können sie die Kommission ersuchen, diese in die Form eines Ratsbeschlusses umzusetzen, und das Parlament wird entsprechend in Kenntnis gesetzt.

Die Sozialpartner halten eine Überarbeitung der Richtlinie nahezu übereinstimmend für notwendig. Allerdings gibt es zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften erhebliche Meinungsunterschiede in Bezug auf Kontext, Umfang und Ziele dieser Überarbeitung. Weitgehend einig sind sich die Sozialpartner darüber, dass sich die Arbeitswelt in den letzten 20 Jahren erheblich verändert hat und dass dieser Wandel die Arbeitszeitgestaltung nachhaltig berührt. Dennoch bestehen große Meinungsunterschiede zu den Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Arbeitszeitgestaltung. Während geänderte Bedingungen es nach Auffassung der Arbeitgeber notwendig machen, die Rechtsvorschriften so zu ändern, dass Arbeitszeiten flexibler werden können, halten die Gewerkschaften ebenfalls Änderungen für erforderlich, allerdings mit dem Ziel, den rechtlichen Schutz der Arbeitnehmer zu stärken.

Rebecca Smith von Business Europe betonte, dass sich die Rechtsprechung für den Bereitschaftsdienst und Krankengeld unter Umständen schwer umsetzen lässt und dass es sich dabei um zwei wichtige Fragen für Arbeitnehmer und Beschäftigte handelt. Nach ihrer Ansicht sollte die Opt-out-Möglichkeit beibehalten werden, da es als nicht realistisch gilt, die Mitgliedstaaten zu bitten, auf die Anwendung dieser Möglichkeit zu verzichten.

Frau Warneck vom EGB äußerte die Befürchtung, dass sich die Kommission nicht ausreichend mit den Belangen der Gewerkschaften befasst hat. Nach ihrer Meinung sind die bedenklichsten Vorschläge die Beibehaltung der Opt-out-Möglichkeit, die Verlängerung des Bezugszeitraums und das Zählen von Bereitschaftsdiensten. Einige Vorschläge wurden von ihr auch gewürdigt, so zu Ausgleichsruhezeiten, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Mehrfachverträgen.

Sowohl der EGB als auch der EGÖD sind für eine umfassende Überarbeitung offen, halten Änderungen aber nur dann für wünschenswert, wenn sie wirklich der Notwendigkeit einer Abschaffung der Opt-out-Möglichkeit Rechnung tragen. Im Zuge der Überarbeitung solle versucht werden, die Anwendung pro Arbeitnehmer durchzusetzen und die Ausnahme für „Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis“ enger zu fassen. Es sollten ausgewogene und tragfähige Lösungen für den Bereitschaftsdienst gefunden werden, die jedoch mit der SIMAP-Jaeger-Rechtsprechung vereinbar sein und auf ihr basieren müssten.

Frau Volizinskis von der UEAPME verwies auf die Bedeutung der Möglichkeit zur Beibehaltung des Opt-out; wenn der Bezugszeitraum jedoch länger ist (12 Monate), wäre es auch möglich, sie aufzugeben.

CEEP und UEAPME könnten sich eine Erweiterung der Überarbeitung auf andere Themen vorstellen und meinen, eine Ausdehnung des Bezugszeitraums auf 12 Monate sowie eine Änderung der durch die SIMAP-Jaeger-Rechtsprechung geschaffenen Rechtslage könne den Opt-out-Bedarf erheblich verringern.

Die Mitglieder betonten Fragen wie die Bedeutung des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer, die Notwendigkeit weiterer vergleichender Studien, die Pflicht der Kommission, Mitgliedstaaten, die die Richtlinie nicht einhalten, vor dem Gerichtshof zu verklagen, und die Tatsache, dass es sich um einen Rechtsakt handelt, der in allen EU-Mitgliedstaaten gelten muss (einer Gemeinschaft, die auf Werten, Pflichten und Standards basiert).