

P6_TA(2005)0175

Arbeitszeitgestaltung *I**

Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

(Verfahren der Mitentscheidung: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (KOM(2004)0607)¹,
 - gestützt auf Artikel 251 Absatz 2 und Artikel 137 Absatz 2 des EG-Vertrags, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C6-0122/2004),
 - gestützt auf Artikel 51 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A6-0105/2005),
1. billigt den Vorschlag der Kommission in der geänderten Fassung;
 2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie beabsichtigt, diesen Vorschlag entscheidend zu ändern oder durch einen anderen Text zu ersetzen;
 3. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

¹ Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

Standpunkt des Europäischen Parlaments festgelegt in erster Lesung am 11. Mai 2005 im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie 2005/.../EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 137 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

gestützt auf die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon vom 23. und 24. März 2000,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags³

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nach Artikel 137 des Vertrags unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten, um die Arbeitsumwelt zum Schutz der *Gesundheit* und der *Sicherheit* der Arbeitnehmer zu verbessern. Richtlinien, die auf der Grundlage dieses Artikels angenommen werden, sollten keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.
- (2) Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung⁴ enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf tägliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie *bestimmte* Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus.

¹ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

² ABl. C [...] vom [...], S. [...].

³ *Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 11. Mai 2005.*

⁴ ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

- (3) Für zwei Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG ist eine Überprüfung vor dem 23. November 2003 vorgesehen. Es handelt sich um Artikel 19 und um Artikel 22 Absatz 1.
- (4) Mehr als zehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 93/104/EG des Rates¹, der ursprünglichen Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, erweist es sich als notwendig, die *Gemeinschaftsvorschriften über die Arbeitszeit* zu modernisieren, um den neuen Realitäten und Anforderungen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer, **der Erfüllung der Lissabon-Ziele und der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften** besser Rechnung zu tragen.
- (5) Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben stellt ein wesentliches Element zum Erreichen der Ziele dar, die sich die Union in der Lissabon-Strategie **insbesondere zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen** gesetzt hat. Sie trägt nicht nur zum Entstehen eines zufriedenstellenderen Arbeitsklimas bei, sondern ermöglicht auch eine bessere Anpassung an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, insbesondere soweit sie familiäre Verpflichtungen haben. Mehrere Änderungen der Richtlinie 2003/88/EG, **streben** eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben **an**.
- (6) In diesem Kontext ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Sozialpartner zu ermutigen, auf der entsprechenden Ebene Vereinbarungen abzuschließen, in denen Regeln zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben aufgestellt werden.
- (7) Es besteht das Bedürfnis, **den** Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer **trotz der Herausforderung neuer Formen der Arbeitszeitgestaltung zu stärken, Arbeitszeitmodelle einzuführen, die für Arbeitnehmer Möglichkeiten des lebenslangen Lernens vorsehen, und auch ein neues Gleichgewicht zwischen der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben einerseits und einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung andererseits zu finden.**

¹ ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18. *Aufgehoben durch die Richtlinie 2003/88/EG.*

- (8) *Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften gehört zu den charakteristischen Merkmalen des Begriffs ‚Arbeitszeit‘ die Verpflichtung des Arbeitnehmers, an dem vom Arbeitgeber festgelegten Ort anwesend zu sein und dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, um, falls erforderlich, unverzüglich Arbeitsleistungen erbringen zu können.*
- (9) Auch die Bestimmungen über den Bezugszeitraum müssen überprüft werden mit dem Ziel, *Möglichkeiten für neue Arbeitszeitmodelle zu schaffen, die Vereinbarungen über das lebenslange Lernen einbeziehen, und die derzeitigen Regelungen zu vereinfachen und besser an die Bedürfnisse der Arbeitgeber, vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen und vor allem im Hinblick auf mehr Flexibilität, und an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer anzupassen.*
- (10) Die Erfahrungen mit der Anwendung von Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG zeigen, dass die völlig individuelle letzte Entscheidung, Artikel 6 der genannten Richtlinie nicht anzuwenden, Probleme *aufwirft und zu Missbrauch geführt hat* im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auch mit der Entscheidungsfreiheit des *Arbeitnehmers. Die Nichtanwendungsklausel von Artikel 22 Absatz 1 sollte deshalb nicht länger gelten.*
- (11) Gemäß Artikel 138 Absatz 2 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie *eine Gemeinschaftsmaßnahme in diesem Bereich* gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (12) Nach dieser Anhörung *ist* die Kommission zu der Auffassung *gelangt*, dass eine Gemeinschaftsmaßnahme zweckmäßig ist, weshalb sie die Sozialpartner gemäß Artikel 138 Absatz 3 *des Vertrags* noch einmal zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags *angehört hat.*
- (13) *Bei* dieser zweiten *Anhörungsphase* haben die Sozialpartner der Kommission nicht *mitgeteilt*, wie in Artikel 138 Absatz 4 des Vertrags vorgesehen, einen Prozess in Gang setzen zu wollen, der gegebenenfalls zum Abschluss einer Vereinbarung führt.

- (14) *Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Arbeitszeitgestaltung zu modernisieren, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden kann und daher besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen ist, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.*
- (15) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und den Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt werden. Im Besonderen zielt diese Richtlinie auf die volle Wahrung des Rechts auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen ab (Artikel 31 der Charta, **insbesondere Absatz 2 dieses Artikels, wonach jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat) und des Rechts darauf, Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen (Artikel 33 der Charta).**
- (16) Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nach Artikel 5 des Vertrags können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden, da es sich um die Änderung eines geltenden gemeinschaftlichen Rechtsakts handelt –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die Richtlinie 2003/88/EG wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 2 werden *folgende Nummern eingefügt*:

„1a. Bereitschaftsdienst: *jede Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer nicht frei über seine Zeit verfügen kann und an seinem Arbeitsplatz oder an einem anderen vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss, um seine gewöhnliche Arbeit und/oder bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben, die in die Bereitschaft fallen, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis in dem jeweiligen Mitgliedstaat auszuüben bzw. wahrzunehmen.*

1b. Inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes: *jede Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst gemäß Nummer 1a hat, aber nicht seine gewöhnliche Arbeit oder Tätigkeiten oder Aufgaben, die in die Bereitschaft fallen, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis in dem jeweiligen Mitgliedstaat ausübt bzw. wahrnimmt.“*

2. Folgender Artikel wird eingefügt:

„Artikel 2a

Bereitschaftsdienst

Der gesamte Bereitschaftsdienst, einschließlich der inaktiven Zeit, wird als Arbeitszeit angesehen.

Inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes können jedoch durch Tarifverträge oder sonstige Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder Gesetze oder Verordnungen bei der Berechnung der in Artikel 6 vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit besonders gewichtet werden, und zwar in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit von Arbeitnehmern.“

3. *Folgender Artikel wird eingefügt:*

„Artikel 2b

Berechnung der Arbeitszeit

Falls Arbeitnehmer in mehr als einen Arbeitsvertrag eingewilligt haben, entspricht für die Anwendung dieser Richtlinie die Arbeitszeit des Arbeitnehmers der Summe der für jeden einzelnen Vertrag geleisteten Arbeitszeit.“

4. *Dem Artikel 13 wird folgender Absatz angefügt:*

„Die Mitgliedstaaten ergreifen durch Gesetze, Verordnungen oder andere geeignete Vorschriften die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitgeber, bei denen die Arbeitsorganisation nach einem bestimmten System erfolgt, zu ermutigen, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu berücksichtigen. Die Mitgliedstaaten ergreifen insbesondere die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass:

- die Arbeitgeber die Arbeitnehmer über Änderungen des geltenden Arbeitsrhythmus frühzeitig in Kenntnis setzen und*
- die Arbeitnehmer das Recht haben, eine Änderung ihrer Arbeitszeiten und ihres Arbeitsrhythmus zu beantragen, und die Arbeitgeber die Pflicht haben, solche Anträge unter Berücksichtigung der Flexibilitätsbedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern fair zu prüfen. Die Arbeitgeber können solche Anträge nur dann ablehnen, wenn die organisatorischen Nachteile für den Arbeitgeber gegenüber den Vorteilen für den Arbeitnehmer unverhältnismäßig sind.“*

5. *Artikel 16 Buchstabe b erhält folgende Fassung:*

„b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten.

Der Bezugszeitraum darf nicht länger als die Laufzeit des Arbeitsvertrags sein.

Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral;“

6. Artikel 17 wird wie folgt geändert:

a) *Der einleitende Teil von Absatz 1 erhält folgende Fassung:*

„(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 Buchstaben a und c abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:“

b) *Absatz 1 Buchstabe a erhält folgende Fassung:*

„a) Geschäftsführer (oder Personen in vergleichbaren Positionen), ihnen direkt unterstellte Führungskräfte und Personen, die unmittelbar vom Vorstand ernannt werden;“

c) *In Absatz 2 wird der Passus „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“ ersetzt durch „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer **nach der Arbeitszeit im Einklang mit den maßgeblichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern** gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“.*

d) *Im einleitenden Teil von Absatz 3 wird der Passus „von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16“ ersetzt durch „von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 Buchstaben a und c“.*

e) *Absatz 5 wird wie folgt geändert:*

i) *Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:*

„Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von Artikel 6 bei Ärzten in der Ausbildung nach Maßgabe der Unterabsätze 2 bis 6 dieses Absatzes zulässig.“

ii) *Der letzte Absatz wird gestrichen.*

7. In Artikel 18 Absatz 3 wird der Passus „sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten“, ersetzt durch „sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer **nach der Arbeitszeit im Einklang mit den maßgeblichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern** gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten“.

8. Artikel 19 erhält folgende Fassung:

„Eine Möglichkeit der Abweichung von Artikel 16 kann dazu genutzt werden, den Bezugszeitraum aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen auf bis zu zwölf Monate auszudehnen, sofern die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer eingehalten werden:

- a) **in Fällen, in denen Arbeitnehmer gemäß Artikel 18 Tarifverträgen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern unterliegen, oder**
- b) **in Fällen, in denen Arbeitnehmer keinen Tarifverträgen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern unterliegen, im Wege von Gesetzen oder Verordnungen, sofern der betreffende Mitgliedstaat die erforderlichen Maßnahmen ergreift, um sicherzustellen, dass:**
 - **der Arbeitgeber die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter im Hinblick auf die Einführung der vorgeschlagenen Arbeitszeitregelung und deren Änderung informiert und konsultiert;**
 - **der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen ergreift, um jegliches Gesundheits- und Sicherheitsrisiko im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Arbeitszeitregelung zu vermeiden und/oder zu beseitigen.“**

9. Artikel 20 Absatz 2 wird gestrichen.

10. Artikel 22 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Mitgliedstaaten können, sofern sie dabei die allgemeinen Grundsätze des Schutzes *der Sicherheit und der Gesundheit* der Arbeitnehmer berücksichtigen, auf die Anwendung von Artikel 6 verzichten. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit muss allerdings ausdrücklich im Tarifvertrag oder in der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis, mittels Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf einem angemessenen Niveau vorgesehen sein.

Wenn kein Tarifvertrag in Kraft ist und wenn es im betroffenen Unternehmen oder Betrieb keine Personalvertretung gibt, die befähigt wäre, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis einen Tarifvertrag oder eine Vereinbarung zwischen *den* Sozialpartnern in diesem Bereich abzuschließen, kann diese Möglichkeit auch mittels einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden.“

b) Es wird folgender *Absatz eingefügt*:

„(1a) In jedem Fall müssen die Mitgliedstaaten, die die *in* Absatz 1 vorgesehene Möglichkeit in Anspruch nehmen, die *erforderlichen* Maßnahmen *ergreifen*, um sicherzustellen, dass:

- a) kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn, der Arbeitgeber hat zuvor ***aufgrund einer veränderten Auftragslage*** eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung einer solchen Arbeit erhalten; eine derartige Zustimmung gilt höchstens ***sechs Monate*** und kann verlängert werden; eine Zustimmung, die bei der Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags oder während der Probezeit gegeben wird, ist null und nichtig;
- b) keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten;
- c) kein Arbeitnehmer in irgendeiner Woche mehr als fünfundsechzig Arbeitsstunden leistet, es sei denn, im Tarifvertrag oder in der zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung ist etwas anderes vorgesehen;
- d) der Arbeitgeber in aktuellen Listen alle Arbeitnehmer, die eine solche Arbeit leisten, und die Zahl der effektiv geleisteten *Arbeitsstunden* erfasst;
- e) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit verweigern oder einschränken können;
- f) der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Aufforderung *über die Bereitschaft der Arbeitnehmer, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, und über die Zahl der von diesen Arbeitnehmern effektiv geleisteten Arbeitsstunden unterrichtet*.“

c) ***Folgender Absatz wird angefügt***:

„(3a) Dieser Artikel wird 36 Monate nach Inkrafttreten der Richtlinie 2005/.../EG aufgehoben.“

11. Artikel 24 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„3. Ab 23. November 1996 legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss alle fünf Jahre einen Bericht über die Durchführung dieser Richtlinie vor, erforderlichenfalls ergänzt durch geeignete Vorschläge für ihre Änderung, um Entwicklungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu berücksichtigen.“

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten legen fest, welche Sanktionen bei einem Verstoß gegen die innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind und treffen die zu ihrer Durchsetzung erforderlichen Maßnahmen. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens *bis zu* dem in Artikel 3 genannten *Zeitpunkt* mit und melden *ihr* alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich. Sie stellen insbesondere sicher, dass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter über angemessene Verfahren zur Durchsetzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen verfügen.

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten erlassen *die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind*, um dieser Richtlinie bis spätestens [...] * nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die *mit* dieser Richtlinie *verfolgten Ziele erreicht* werden. Sie übermitteln der Kommission unverzüglich den Wortlaut der einschlägigen Vorschriften sowie eine Entsprechungstabelle der erlassenen Vorschriften und der vorliegenden Richtlinie.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Vereinbarungen, die gemäß dem ursprünglichen Wortlaut von Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2003/88/EG mit Arbeitnehmern getroffen wurden und am [...] * noch gelten, für einen Zeitraum gültig bleiben, der ein Jahr ab dem genannten Zeitpunkt nicht überschreiten darf.

Artikel 4

Diese Richtlinie tritt am [/] Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet. ***Eine Kopie dieser Richtlinie wird den Regierungen und Parlamenten der Bewerberländer zum Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung zugeleitet.***

Geschehen zu am

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident

Im Namen des Rates
Der Präsident