

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

EU-Arbeitszeitrichtlinie den Herausforderungen anpassen

Stand: April 2015
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Modernisierung endlich umsetzen

Die Regelungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie wurden vor über 20 Jahren formuliert. Zum Zeitpunkt ihrer Entstehung waren die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen, die heute unsere Arbeitswelt prägen, nicht vorhersehbar. Hinzu kommt die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, die die Anwendung der Richtlinie bereits seit langem erheblich verschärft.

Daher müssen die starren Vorgaben des heutigen Rechtsrahmens durch Spielräume für flexible Regelungen abgemildert werden. Zu den wichtigsten Veränderungen, die wir dabei im Blick haben müssen, zählen sowohl Globalisierungsprozesse, die deutlich mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung erfordern, als auch neue technische Möglichkeiten, die dazu führen, dass die tägliche Arbeit immer weniger an örtliche und zeitliche Faktoren gebunden ist. Zudem zwingt uns die demografische Entwicklung, neu über Arbeitsorganisation und Arbeitszeit nachzudenken.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Bayern und Europa nicht weiter zu gefährden, ist jetzt ein zügiges und entschlossenes Handeln von EU-Kommission, EU-Parlament und Europäischem Rat geboten. Unsere Forderungen und Argumente für eine zeitgemäße Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie haben wir in vorliegendem Positionspapier zusammengefasst.

Bertram Brossardt
07. April 2015

Inhalt

1	Position der vbw auf einen Blick	1
2	Entwicklung und frühere Anläufe einer Revision	3
2.1	Erster Anlauf 2004 – 2009	3
2.2	Zweiter Anlauf 2010 – 2012	4
3	Aktuelles Vorhaben	7
3.1	Sozialpartnerkonsultation 2014	7
3.2	Öffentliche Konsultation 2014 / 2015.....	7
4	Forderungen der vbw	9
4.1	Keinen Anspruch auf individuelle Arbeitszeitmodelle begründen.....	9
4.2	Bereitschaftsdienst differenziert betrachten.....	10
4.3	Ausweitung des Bezugszeitraums für die durchschnittliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit	10
4.4	Anpassungen und Klarstellungen bei der elfstündigen Ruhezeit	11
4.4.1	Opt-Out von der Ruhezeit auch durch Individualvereinbarung	11
4.4.2	Flexible Ausgleichsruhezeiten.....	11
4.4.3	Klarstellung erforderlich: Kein Neubeginn der Ruhezeit bei kurzen Unterbrechungen	11
4.5	Opt-Out von der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit erhalten	12
4.6	Non-Regression-Clause streichen	12
4.7	Klarstellungen zum Urlaubsanspruch.....	12
4.7.1	Bindung an das Urlaubsjahr auch bei lang andauernder Krankheit	13
4.7.2	Keine Einbeziehung von Überstundenzuschlägen in das Urlaubsentgelt	13
4.8	Vorrang speziellerer Regelungen erhalten	13
	Anhang	14
	Ansprechpartner / Impressum.....	29

1 Position der vbw auf einen Blick

Moderate Revision erforderlich

Bereits mehrere Anläufe einer Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie sind in den vergangenen zehn Jahren erfolglos geblieben. Nun hat die EU-Kommission einen eigenen Richtlinienvorschlag in Aussicht gestellt.

Aus Sicht der vbw sind bei einer Fortentwicklung des Arbeitszeitrechts die nachfolgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Der europäische Rechtsrahmen für Arbeitszeit und seine Umsetzung im deutschen Arbeitszeitgesetz verhindern, dass Unternehmen die Vorteile der Digitalisierung nutzen können. Die Regelungen müssen den Herausforderungen der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert Rechnung tragen. Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeitereinsatzes. Die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer benötigen moderne Kommunikationsmittel, um an verschiedenen Orten und in wechselnden Teams ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Die Arbeitnehmer haben hierdurch die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen.
- Auch der Aufbau internationaler Netzwerke darf nicht durch zu hohe Hürden im Arbeitszeitrecht gehemmt werden. Durch die fortschreitende Industrialisierung in vielen Schwellenländern und den Abbau von Handelsschranken gewinnen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und der grenzüberschreitende Personaleinsatz an Bedeutung. Hiervon profitiert die deutsche Wirtschaft insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel.

Die vbw hat daher folgende Forderungen an eine moderate Revision der Richtlinie:

- Eine Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeit- und -platzmodelle anzubieten, ist abzulehnen. Auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines solchen Antrags zu begründen, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.
- Bereitschaftsdienst darf nicht pauschal als Arbeitszeit gewertet, sondern muss differenziert betrachtet werden. Zur Wahrung des Gesundheitsschutzes ist es nicht notwendig, gänzlich inaktive Zeiten komplett auf die Arbeitszeit anzurechnen, denn Bereitschaftszeiten führen zu ganz unterschiedlicher Inanspruchnahme. Z. B. ist bei Werkfeuerwehren die Inanspruchnahme auf seltene Notfälle und sonstige gelegentliche Einsätze beschränkt. Dabei muss den Sozialpartnern ein Spielraum für branchen- bzw. betriebsspezifische Regelungen eingeräumt werden.

- Erforderlich ist auch eine Änderung des Bezugszeitraums nach Art. 16 b) der Richtlinie für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit gem. Art. 6 der Richtlinie von vier auf zwölf Monate. Im Falle von Tarifverträgen muss auch eine weitere Ausdehnung des Bezugszeitraums über zwölf Monate hinaus möglich sein.
- Verkürzungen oder Unterbrechungen der elfstündigen Ruhezeit nach Art. 3 der Richtlinie müssen auch durch Individualvereinbarungen möglich sein.

Wird diese Ruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden gewährt, muss eine Ausgleichsruhezeit flexibel innerhalb von mindestens vier Tagen möglich sein.

Außerdem muss klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails).

Die sog. „Non-Regression-Clause“, die verhindert, dass über die Richtlinie hinausgehendes nationales Recht auf das Niveau der Richtlinie angepasst wird, muss gestrichen werden, um flexiblere Regelungen auf nationaler Ebene zu ermöglichen.

- Zum Urlaubsanspruch (Art. 8 der Richtlinie) muss klargestellt werden, dass dieser der Erholung von den Belastungen durch Arbeit dient und daher auch bei lang andauernder Krankheit an das Kalenderjahr gebunden ist.

Zum Urlaubsentgelt muss klargestellt werden, dass die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen ist. Insbesondere darf aus der Richtlinie nicht abgeleitet werden, dass etwaige Überstundenzuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen.

- Außerdem müssen die in der jetzigen Fassung der Richtlinie enthaltenen Flexibilisierungsspielräume erhalten bleiben, insbesondere die Möglichkeit, durch ein Opt-Out von einer europaweit einheitlichen über alle Sektoren und Arbeitsverhältnisse hinweg festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenze abzuweichen.
- Die flexibleren Regelungen der „Richtlinie zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben“ (2002/15/EG) müssen erhalten bleiben.

2 Entwicklung und frühere Anläufe einer Revision

Mehrere ergebnislose Versuche

Eine Neuregelung der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist unter anderem deshalb notwendig geworden, weil der Europäische Gerichtshof in den Urteilen „Simap“ (2000) und „Jaeger“ (2003) entschieden hat, dass Bereitschaftszeiten in voller Höhe als Arbeitszeit gelten. Nach dieser Rechtsprechung ist Bereitschaftsdienst – bei dem es um die besondere Situation geht, dass Arbeitnehmer sich im Betrieb befinden, aber nicht arbeiten müssen, es sei denn sie werden zu einem Einsatz, zum Beispiel in Notfällen, gerufen – komplett als Arbeitszeit anzusehen. Beispielsweise wird also der Bereitschaftsdienst eines Feuerwehrmanns komplett als Arbeitszeit gewertet, auch wenn er während des gesamten Bereitschaftsdienstes nicht zu einem Einsatz gerufen wird und er den Bereitschaftsdienst schlafend verbringen konnte. Als Konsequenz daraus, dass der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anzusehen ist, muss der Feuerwehrmann im Anschluss an seinen Bereitschaftsdienst auch eine mindestens elfstündige Mindestruhepause einlegen, bevor er wieder seine Arbeit aufnehmen kann.

Seit diesen Entscheidungen sind wiederholt Anläufe gescheitert, die EU-Arbeitszeitrichtlinie an die betrieblichen Realitäten und neuen Herausforderungen anzupassen und zu modernisieren.

2.1 Erster Anlauf 2004 – 2009

Als Antwort auf diese EuGH-Urteile hatte die EU-Kommission im Jahr 2004 einen Vorschlag zur Revision der Arbeitszeitrichtlinie angestoßen. Nachdem der Richtlinienvorschlag mehrere Jahre im EU-Ministerrat blockiert war, haben die Arbeits- und Sozialminister bei ihrer Sitzung im Juni 2008 eine politische Einigung erzielt. Hauptstreitpunkt war bis zuletzt das sog. opt-out, d. h. die Möglichkeit von der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden (nach oben) abzuweichen. Die Kernpunkte der Einigung des EU-Ministerrates sahen wie folgt aus:

- inaktive Bereitschaftszeit ist keine Arbeitszeit
- das sogenannte opt-out wird grundsätzlich beibehalten – und zwar ohne zeitliche Befristung
- aber die Ausübung der opt-out-Regelung wird eingeschränkt:
 - die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann maximal bis auf 60 bzw. 65 Stunden ausgeweitet werden
 - die erforderliche Zustimmung des Arbeitnehmers zur Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit gilt für maximal ein Jahr und sie kann nicht bei Abschluss des Arbeitsvertrages eingeholt werden

Nach kontroversen Diskussionen verabschiedete das EU-Parlament im Dezember 2008 eine Empfehlung, die klar im Widerspruch zum gemeinsamen Standpunkt des EU-Ministerrates stand. Sie sah folgende Regelungen vor:

- Der gesamte Bereitschaftsdienst, einschließlich der inaktiven Zeit, wird als Arbeitszeit angesehen; inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes können jedoch durch Tarifvertrag oder sonstige Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bzw. durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit besonders gewichtet werden
- Die Möglichkeit zum Opt-out soll nach einem Übergangszeitraum von 36 Monaten nach Inkrafttreten der neuen Richtlinie auslaufen. Ihre Anwendung wird zusätzlich erschwert: Die Zustimmung des Arbeitnehmers gilt höchstens für sechs Monate anstelle von einem Jahr und ist nichtig, wenn sie während der Probezeit abgegeben wird
- Ausgleichsruhezeiten müssen unmittelbar nach der Arbeitszeit statt innerhalb einer angemessenen Frist genommen werden.

Das anschließende Verfahren im Vermittlungsausschluss zwischen EU-Ministerrat und EU-Parlament scheiterte im April 2009, so dass keine Revision der Richtlinie zustande kam.

2.2 Zweiter Anlauf 2010 – 2012

Die EU-Kommission leitete dann am 24. März 2010 mit einer Mitteilung die erste Stufe der Sozialpartnerkonsultation auf europäischer Ebene zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ein. Sie äußerte dabei die Auffassung, dass die aktuelle Arbeitszeitrichtlinie nicht mehr den Anforderungen an moderne Arbeitsverhältnisse entspricht und betonte den grundlegenden Wandel in der Arbeitswelt. Insofern ging der Prüfungsumfang über das hinaus, was in den Jahren 2004 bis 2009 ergebnislos verhandelt worden war.

Folgende Optionen wurden von der EU-Kommission aufgeführt:

- Komplette Neufassung der Richtlinie
- Teilweise Überarbeitung der Richtlinie an den einzelnen Stellschrauben
- Keine Änderung der Richtlinie und Beibehaltung des Status Quo
- Sozialer Dialog zwischen BUSINESSEUROPE und dem Europäischen Gewerkschaftsbund

Die nachfolgenden Sozialpartnerverhandlungen über eine Vereinbarung nach Art. 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sind Mitte Dezember 2012 endgültig gescheitert. Die Arbeitgeber hatten zwar einen konkreten und ausgewogenen Lösungsvorschlag unterbreitet, der vorsah, dass neben Arbeitszeit und Ruhezeit der Bereitschaftsdienst als zusätzliche Zeitkategorie definiert wird, die aus aktiven und inaktiven Teilen besteht. Der inaktive Teil des Bereitschaftsdienstes hätte dann durch nationales Recht bzw. Tarifverträge von der Wertung als Arbeitszeit

ausgenommen werden können. Eine Einigung mit den Arbeitnehmervertretern kam dennoch nicht zustande, so dass auch dieser Versuch der Revision ergebnislos blieb.

3 Aktuelles Vorhaben

Eigener Vorschlag der EU-Kommission angekündigt

Die EU-Kommission hat jetzt in der Mitteilung zum aktuellen Stand der Umsetzung des Programms "Regulatorische Eignung der EU-Vorschriften (REFIT)" vom 18. Juni 2014 einen eigenen Richtlinienvorschlag für 2015 angekündigt. Konkrete Angaben zum Inhalt des Vorschlages finden sich in der Mitteilung nicht. Ziel sei es, den europäischen Rechtsrahmen der Arbeitszeit klarer und einfacher zu gestalten, neuen Arbeitsmodellen gerecht zu werden und weiterhin angemessenen Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer zu gewährleisten. Dabei soll die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben berücksichtigt werden.

3.1 Sozialpartnerkonsultation 2014

Im Juli 2014 hat die EU-Kommission eine Sozialpartnerkonsultation zur Umsetzung und zu den Auswirkungen der Arbeitszeitrichtlinie eingeleitet. Hierbei hat sie auch nach der Zukunft der Arbeitszeitrichtlinie gefragt und um Vorschläge für Ergänzungen oder Änderungen der Richtlinie gebeten. Die vbw hat ihre Position über die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) beim europäischen Dachverband der privaten Arbeitgeber BUSINESSEUROPE eingebracht.

3.2 Öffentliche Konsultation 2014 / 2015

Am 01. Dezember 2014 hat die EU-Kommission eine öffentliche Konsultation zur Vorbereitung ihres eigenen Vorschlags eingeleitet. An dieser konnten anders als bei der Sozialpartnerkonsultation alle Personen, Unternehmen und Verbände in der EU teilnehmen. Die vbw hat sich auch an dieser Konsultation beteiligt.

Die Fragen der Kommission und die Antworten der vbw finden Sie im Anhang zu diesem Positionspapier.

4 Forderungen der vbw

Flexibilität erhalten und ausbauen

Die vbw begrüßt, dass die EU-Kommission erkannt hat, dass die aktuelle Arbeitszeitrichtlinie nicht mehr den Anforderungen an moderne Arbeitsverhältnisse entspricht und neuen Arbeitsmodellen gerecht werden muss.

Der europäische Rechtsrahmen für Arbeitszeit und seine Umsetzung im deutschen Arbeitszeitgesetz verhindern, dass Unternehmen die Vorteile der Digitalisierung nutzen können. Die Regelungen müssen den Herausforderungen der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert gerecht werden. Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeiterereinsatzes. Die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer benötigen moderne Kommunikationsmittel, um an verschiedenen Orten und in wechselnden Teams ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Die Arbeitnehmer haben hierdurch die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Auch der Aufbau internationaler Netzwerke darf nicht durch zu hohe Hürden im Arbeitszeitrecht gehemmt werden. Durch die fortschreitende Industrialisierung in vielen Schwellenländern und den Abbau von Handelsschranken gewinnen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und der grenzüberschreitende Personaleinsatz an Bedeutung. Hiervon profitiert die deutsche Wirtschaft insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel.

Die vbw setzt sich für eine moderate Revision der Richtlinie ein, bei der die folgenden Aspekte berücksichtigt werden müssen.

4.1 Keinen Anspruch auf individuelle Arbeitszeitmodelle begründen

Die Kommission bringt in der öffentlichen Konsultation den Ansatz ins Spiel, Mitarbeitern das Recht einzuräumen, geeignete Arbeitszeitmodelle (z. B. Telearbeit, Gleitzeit oder ein individuelles Splitting der elfstündigen Ruhezeit) zu beantragen, was der Arbeitgeber gebührend prüfen müsse.

Eine Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeit- und -platzmodelle anzubieten, ist abzulehnen. In vielen Branchen und Betrieben werden hier ohnehin schon spezifische und flexible Lösungen gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden und oftmals von Vereinbarungen der Sozialpartner bzw. Betriebspartner getragen werden. Eine individuelle Möglichkeit einzelner Arbeitnehmer hier auszuscheren, würde die personalpolitische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden.

Auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines solchen Antrags zu begründen, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.

4.2 Bereitschaftsdienst differenziert betrachten

Der Bereitschaftsdienst darf nicht pauschal als Arbeitszeit gewertet werden, zumindest inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes sollten nicht als Arbeitszeit gewertet werden. Die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie muss dabei die bestehenden, in den einzelnen Ländern und Branchen historisch gewachsenen Ansätze zur Bewertung des Bereitschaftsdienstes respektieren und deren Funktionieren nicht behindern. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Art und Intensität der mit Bereitschaftsdiensten einhergehenden Arbeitsbelastungen nach Einsatzbereichen erheblich variieren; dementsprechend verbietet sich eine „zentralistische Einheitslösung“ der Bereitschaftsdienstfrage.

Aus Sicht der vbw ist eine gesetzgeberische Reaktion auf europäischer Ebene dringend erforderlich, um eine Wiederherstellung des Status quo vor den genannten EuGH-Entscheidungen zu ermöglichen. Die Arbeitszeitrichtlinie muss die Fortführung bewährter und dem Gesundheitsschutz in keiner Weise entgegenstehender Formen des Bereitschaftsdienstes ermöglichen.

Hierzu muss ein Instrument eingeführt werden, das die Differenzierung unterschiedlicher Formen von Bereitschaftsdiensten ermöglicht. Diese Differenzierung könnte durch die Einführung einer neuen Zeitkategorie umgesetzt werden. Auch die EU-Kommission hatte dazu im ersten Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie eine Kategorie der inaktiven Zeit des Bereitschaftsdienstes vorgeschlagen. Die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes würde dann nicht als Arbeitszeit angesehen.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Sozialpartner auf Branchen- oder betrieblicher Ebene selbst über eine flexible Ausgestaltung innerhalb dieser neuen Zeitkategorie entscheiden können. Zumindest muss eine tarifliche Öffnungsklausel geschaffen werden, so dass per Tarifvertrag vereinbart werden kann, dass inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes bzw. Wartezeiten nicht oder nicht vollständig als Arbeitszeit angerechnet werden.

Damit würden insbesondere solchen Konstellationen hinreichend berücksichtigt, in denen der Bereitschaftsdienst weitestgehend aus inaktiven Zeiten besteht, wie z. B. im Falle von Werksfeuerwehren.

4.3 Ausweitung des Bezugszeitraums für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit

Nach Art. 6 der Richtlinie darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Nach Art. 16 b) der Richtlinie soll der Bezugszeitraum für die

Ermittlung des Durchschnitts maximal vier Monate betragen, durch Tarifverträge kann er auf bis zu sechs Monate ausgeweitet werden (Art. 18, 19 der Richtlinie).

Diese Bezugszeiträume sind zu kurz, um langfristige Schwankungen im Arbeitsanfall durch flexible Arbeitszeitmodelle auszugleichen. Der gesetzliche mögliche Ausgleichszeitraum sollte mindestens ein ganzes Jahr (zwölf Monate) betragen, um auch häufig vorkommende saisonale Schwankungen auffangen zu können. Darüber hinaus sollte es den Tarifparteien in den jeweiligen Branchen ermöglicht werden, etwaigen branchenspezifischen Zyklen dadurch gerecht zu werden, dass sie auch längere Ausgleichszeitraume über zwölf Monate hinaus festlegen können.

4.4 Anpassungen und Klarstellungen bei der elfstündigen Ruhezeit

Hohe Hürden bei der Flexibilität der Unternehmen setzt z. B. die sehr starre Regelung in Art. 3 der Richtlinie (elfstündige Ruhezeit). Ausnahmen hiervon sieht Art. 18 der Richtlinie derzeit nur durch Kollektivvereinbarungen vor.

4.4.1 Opt-Out von der Ruhezeit auch durch Individualvereinbarung

Für verschiedene moderne Arbeitszeitmodelle, z. B. die Arbeit in Zeitblöcken, ist die elfstündige Ruhezeit jedoch nicht mehr zeitgemäß. Daher ist es erforderlich, die Unterbrechung oder Verkürzung von Ruhezeiten nicht nur durch Kollektivvereinbarungen, sondern auch durch Individualvereinbarungen zu ermöglichen.

4.4.2 Flexible Ausgleichsruhezeiten

Gemäß der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof muss ein Arbeitnehmer, der in Abweichung von den allgemeinen Regeln seine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden in einem 24-Stunden-Zeitraum nicht erhalten hat, eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit (d. h. elf Stunden) unmittelbar nach dem Ende der verlängerten Arbeitszeit erhalten.

Auch diese starre Vorgabe wird weder einer effektiven Arbeitsorganisation noch den privaten Zeitgestaltungswünschen der Arbeitgeber gerecht, weshalb es erforderlich ist, eine flexible Gewährung der Ausgleichsruhezeit innerhalb eines Zeitraums von mindestens vier Tagen zu ermöglichen.

4.4.3 Klarstellung erforderlich: Kein Neubeginn der Ruhezeit bei kurzen Unterbrechungen

Die elfstündige Ruhezeit darf auch nicht von neuem zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer abends zu Hause einen kurzen Blick auf seine dienstlichen E-Mails wirft. Solche Bagatelldfälle treten häufig auf, ohne dass der Arbeitgeber diese Vorgehenswei-

se seines Mitarbeiters anordnet. Wenn hierdurch die Ruhezeit beendet wird, wird der Gebrauch von mobilen Geräten unpraktikabel. Der Arbeitgeber kann außerdem das Verhalten seiner Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes nicht kontrollieren.

Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsmeinung zählen geringfügige Unterbrechungen und solche, die den Arbeitnehmer kaum belasten, nicht als Unterbrechungen der Ruhezeit, weil sie den Erholungszweck nicht gefährden. Eine abschließende, rechtssichere Klarstellung ist aber erforderlich, um die dennoch verbleibende Unsicherheit zu beseitigen.

Zu Art. 3 der Richtlinie muss daher klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails). Das muss auch dann gelten, wenn kein Opt-Out von der elfstündigen Ruhezeit gewählt wurde.

4.5 Opt-Out von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erhalten

Das sogenannte Opt-out-Recht, das eine individualvertragliche Vereinbarung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erlaubt, soll nicht den Regelfall eines Arbeitsverhältnisses darstellen. Allerdings muss die Möglichkeit erhalten bleiben, in einigen begründeten Fällen von der europaweit einheitlichen Regelung für alle Sektoren und Arbeitsverhältnisse abzuweichen.

4.6 Non-Regression-Clause streichen

Die sog. „Non-Regression-Clause“ (Art. 23 der Richtlinie) verhindert, dass über die Richtlinie hinausgehendes nationales Recht auf das Niveau der Richtlinie angepasst wird. Diese Regelung führt zu einer Verkrustung des nationalen Arbeitszeitrechts und steht notwendigen Flexibilisierungsmaßnahmen auf nationaler Ebene entgegen. Die Souveränität der Mitgliedsstaaten wird über Gebühr eingeschränkt, weil diese an gesetzlichen Regelungen festgehalten werden, die sie eventuell gar nicht mehr für zeitgemäß halten, obwohl diese Regelungen über das einheitliche Schutzniveau der Richtlinie weit hinausgehen.

4.7 Klarstellungen zum Urlaubsanspruch

Art. 7 der Richtlinie regelt den Anspruch der Arbeitnehmer auf Jahresurlaub. Hier gibt es aufgrund uneinheitlicher Rechtsprechung und Handhabung ebenfalls Klarstellungsbedarf.

4.7.1 Bindung an das Urlaubsjahr auch bei lang andauernder Krankheit

Nach der früheren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) wuchsen Urlaubsansprüche auch bei langjähriger Krankheit unbeschränkt an und mussten anschließend gewährt oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten werden. Zwar hat der EuGH mittlerweile klargestellt, dass Urlaubsansprüche auch bei lang andauernder Krankheit spätestens nach 15 Monaten verfallen, wenn die nationale Rechtsordnung dies vorsieht (EuGH, Urt. V. 22. November 2011, Az: C-214/10).

Berücksichtigt man aber, dass der Zweck des Urlaubsanspruchs die Erholung von den Belastungen durch die Arbeit ist, ist auch dieser Zeitraum zu weit gefasst. Auch in solchen Fällen muss der Urlaubsanspruch an das Kalenderjahr gebunden bleiben und anschließend verfallen. Wenn dringende Gründe dies rechtfertigen, kann gegebenenfalls auch eine Übertragung in die ersten drei Monate des Folgejahres vorgesehen werden.

4.7.2 Keine Einbeziehung von Überstundenzuschlägen in das Urlaubsentgelt

Zum Urlaubsentgelt muss klargestellt werden, dass die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen ist. Insbesondere darf aus der Richtlinie nicht abgeleitet werden, dass etwaige Überstundenzuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen.

4.8 Vorrang speziellerer Regelungen erhalten

Der in Art. 14 der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Vorrang speziellerer Vorschriften muss erhalten bleiben. Das gilt insbesondere für die flexibleren Regelungen der Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben.

Vor allem die gegenüber der Arbeitszeitrichtlinie günstigere Definition der Bereitschaftszeit in Art. 3 b) der Richtlinie 2002/15/EG und die in Art. 8 der Richtlinie 2002/15/EG vorgesehene Ausweitung des Ausgleichszeitraums durch Tarifverträge, die beide auch in § 21 a des deutschen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Niederschlag gefunden haben, sind von wesentlicher Bedeutung für die Speditionsbranche. Von der tariflichen Gestaltungsmöglichkeit wird auch in den entsprechenden Tarifverträgen Gebrauch gemacht.

Anhang

Öffentliche Konsultation der EU-Kommission mit den Antworten der vbw

1. Ziele und Ansatz bei der Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie

1. A. Auswirkungen der Arbeitszeitrichtlinie

Welche Auswirkungen hat Ihrer Meinung nach das in der geltenden Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Arbeitnehmerrecht auf eine Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (derzeit auf 48 Stunden) und auf tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten?

	Stimme keineswegs zu	Stimme eher nicht zu	Keine Meinung	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Sie dient dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und derjenigen, mit denen sie arbeiten.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sie stellt eine einheitliche Ausgangslage in Bezug auf die Arbeitsbedingungen innerhalb des Binnenmarkts sicher und vermeidet, dass Länder ihre Arbeitsstandards senken, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie führt zu Produktivitätssteigerungen, insbesondere durch die Förderung einer gesunden europäischen Arbeitnehmerschaft.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie ermöglicht eine flexible Organisation der Arbeitszeit.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie ermöglicht Arbeitnehmern, ihr Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie wirkt sich auf die Schaffung von Arbeitsplätzen aus.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die in der Richtlinie festgelegten Begrenzungen werden mittels Selbständigkeit umgangen.*	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie wirkt sich auf die Betriebsführungskosten aus.*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sie hat keine größeren Auswirkungen.*	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte erläutern Sie Ihre Meinung in Bezug auf die Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und derjenigen, mit denen sie arbeiten (max. 300 Zeichen)

Der bestehende Gesundheitsschutz gewährleistet ein hohes Schutzniveau. Weitere wettbewerbsfördernde Flexibilisierungen sind möglich, ohne dass der Arbeitsschutz gefährdet wird. Für die bayerischen Unternehmen ist die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten von größter Relevanz.

Bitte erläutern Sie Ihre Meinung in Bezug auf die Betriebsführungskosten (max. 300 Zeichen)

Je komplexer die rechtlichen Bestimmungen und der Aufwand für das Personalmanagement, desto höher sind die Kosten für das Unternehmen. Zudem gehen Aufträge verloren, wenn nicht flexibel auf Marktveränderungen und Kundenwünsche reagiert werden kann.

Sehen Sie weitere Auswirkungen? Welche? (max. 500 Zeichen)

Heute gibt es immer größere Unterschiede bei der Ausgestaltung der Arbeitsplätze, nicht alle technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen lassen sich durch die Richtlinie ausreichend abbilden. Es gibt noch Potentiale zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf der Arbeitnehmer. Problematisch ist die große Rechtsunsicherheit für die Unternehmen durch die Rechtsprechung des EuGH zur Arbeitszeitrichtlinie.

2. Themenbezogene Fragen

2. A. Geltungsbereich

Mehrere Arbeitsverträge

Die Beschäftigung eines einzelnen Arbeitnehmers kann auch auf mehreren Arbeitsverträgen beruhen. Sollten die Begrenzungen der Arbeitszeitrichtlinie für alle Arbeitsverträge zusammengenommen oder für jeden Arbeitsvertrag separat gelten?

Gilt die Richtlinie pro Arbeitnehmer, so bedeutet das beispielsweise, dass alle Arbeitsstunden, auch wenn sie im Rahmen mehrerer Arbeitsverträge geleistet werden, zusammengezählt werden und insgesamt durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten dürfen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat schriftlich einer Ausnahmeregelung („Opt-out-Klausel“) zugestimmt.

Gilt die Richtlinie pro Arbeitsvertrag, so bedeutet das beispielsweise, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen jedes Arbeitsvertrags ohne Obergrenze durchschnittlich 48 Stunden arbeiten darf. *

(nur eine Antwort möglich)

- X Es ist Sache der Mitgliedstaaten, darüber zu entscheiden, ob die Arbeitszeitregelung pro Arbeitnehmer oder pro Vertrag gelten soll.
- In der Richtlinie sollte festgelegt werden, dass die Arbeitszeitregelung pro Arbeitnehmer gilt, wenn ein Arbeitnehmer mehr als einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen hat.
 - In der Richtlinie sollte festgelegt werden, dass die Arbeitszeitregelung pro Arbeitnehmer gilt, wenn ein Arbeitnehmer mehr als einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.
 - In der Richtlinie sollte klargestellt werden, dass sie nur pro Arbeitsvertrag gilt.
 - Andere Option
 - Weiß nicht

Bitte angeben:* (max. 300 Zeichen)

Eine Entscheidung auf Ebene der Mitgliedstaaten und der nationalen Sozialpartner ist sinnvoll, da Arbeitsverträge auf nationaler Ebene sehr unterschiedlich ausgestaltet sind und in der Regel im Wechselspiel mit anderen Faktoren stehen, die zusammen ein angemessenes Schutzniveau garantieren.

2. B. Der Begriff „Arbeitszeit“

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst ist jeder Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz (oder an einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Ort) aufhalten und zur Erbringung von Diensten bereit sein muss. Ein Beispiel hierfür wäre der Fall eines Arztes, der die Nacht im Krankenhaus verbringt, dort aber ruhen kann, sofern keine Patienten zu versorgen sind.

Nach der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Gerichtshof gilt Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie, unabhängig davon, ob während dieses Zeitraums tatsächlich Dienste erbracht werden. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes, in der der Arbeitnehmer aktiven Dienst verrichtet, wird gemeinhin als „aktiver Bereitschaftsdienst“ bezeichnet, während die Zeit, in der keine Dienste erbracht werden, als „inaktiver Bereitschaftsdienst“ bezeichnet werden kann. (Siehe insbesondere die Rechtssachen C-303/98 Simap, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas)

Nehmen Sie bitte Stellung zu den folgenden Optionen im Hinblick auf mögliche Änderungen bei der Behandlung des Bereitschaftsdienstes im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie:

	Keins- wegs wün- schens- wert	Nicht wün- schens- wert	Keine Präferenz	Wün- schens- wert	Sehr wün- schens- wert
Keine Änderung der derzeitigen Vor- schriften*	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufnahme der EuGH-Auslegung in die Richtlinie (d. h. Kodifizierung zur Klä- rung, dass Bereitschaftsdienst als Ar- beitszeit gezählt werden muss)*	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Festlegung des Grundsatzes, dass die konkrete Berücksichtigung des Bereit- schaftsdienstes in jedem Sektor von den nationalen Sozialpartnern vereinbart werden sollte (indem z. B. festgelegt wird, dass nur ein Teil der inaktiven Zeit während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit angerechnet wird)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>

Nachfolgend können Sie etwaige Anmerkungen oder weitere Optionen anfügen (max. 500 Zeichen)

Bereitschaftsdienst (EuGH, Jaeger, Rn. 14) und Arbeitsbereitschaft (Rn. 15) sollten als zusätzliche Arbeitszeitkategorien definiert werden. Inaktive Zeiten sollten keine Arbeitszeit sein, sofern das nationale Recht/tarifliche Regelungen dies vorsehen. Damit würde z.B. die nicht nachvollziehbare und v.a. auch von den Beschäftigten oft nicht gewünschte Situation beseitigt, dass sich eine zwingende Ruhepause an die inaktive Phase des Bereitschaftsdienstes/der Arbeitsbereitschaft anschließen muss.

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist jeder Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz aufhalten, jedoch erreichbar und zur Erbringung von Diensten bereit sein muss. Ein Beispiel hierfür wäre der Fall eines Technikers einer kerntechnischen Anlage, der sich zuhause aufhält, im Notfall aber zum Dienst in den Betrieb kommen muss.

Nach der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Gerichtshof muss Rufbereitschaft für die Zwecke der Richtlinie nicht als Arbeitszeit angesehen werden. Nur die aktive Zeit während einer Rufbereitschaft, d. h. die Zeit, in der der Arbeitnehmer auf einen Abruf reagiert und einen Dienst verrichtet, ist vollständig als Arbeitszeit anzurechnen.

(Siehe insbesondere die Rechtssachen C-303/98 Simap, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas).

Nehmen Sie bitte Stellung zu den folgenden Optionen im Hinblick auf mögliche Änderungen bei der Behandlung der Rufbereitschaft im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie:

	Keins- wegs wün- schens- wert	Nicht wün- schens- wert	Keine Prä- ferenz	Wün- schens- wert	Sehr wün- schens- wert
Keine Änderung der derzeitigen Vor- schriften*		X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufnahme der EuGH-Auslegung in die Richtlinie (d. h. Kodifizierung zur Klä- rung, dass Rufbereitschaft nicht als Ar- beitszeit angesehen werden muss)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X
Einführung der Pflicht, einen Teil der Rufbereitschaft als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzurechnen*	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einführung einer Höchststundenzahl, die ein Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum in Rufbereitschaft verbringen darf (z. B. 24 Stunden pro Woche), zu- sammen mit der Möglichkeit, im Wege von Tarifverträgen eine andere Ober- grenze festzulegen*	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nachfolgend können Sie etwaige Anmerkungen oder weitere Optionen anfügen (max. 500 Zeichen):

Rufbereitschaft ist KEINE Arbeitszeit, solange keine Inanspruchnahme der Arbeitsleistung des Beschäftigten erfolgt. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des EuGH. In der Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass die inaktive Zeit der Rufbereitschaft keine Arbeitszeit ist. Zudem sollte weder eine Anrechnungspflicht noch eine Obergrenze eingeführt werden.

2.C Abweichungen

Ausgleichsruhezeiten

Gemäß der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Gerichtshof muss ein Arbeitnehmer, der in Abweichung von den allgemeinen Regeln seine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden in einem 24-Stunden-Zeitraum nicht erhalten hat, eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit (d. h. elf Stunden) unmittelbar nach dem Ende der verlängerten Arbeitszeit erhalten. Dadurch wird eine Höchstgrenze von 24 Stunden für eine Schicht festgelegt. (Siehe insbesondere die Rechtssache C-151/02 Jaeger).

Wie beurteilen Sie die mögliche Aufnahme von Bestimmungen in die Arbeitszeitrichtlinie, die den Zeitraum betreffen, in dem eine Ausgleichsruhezeit genommen werden muss:

	Keins- wegs wün- schens- wert	Nicht wün- schens- wert	Keine Präferenz	Wün- schens- wert	Sehr wün- schens- wert
Keine Änderung der derzeitigen Vorschriften*	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufnahme der EuGH-Auslegung in die Richtlinie (d. h. Kodifizierung zur Klärung, dass die Ausgleichsruhezeit unmittelbar nach der verlängerten Arbeitszeit gewährt werden muss)*	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitgeber erhalten die Möglichkeit, Ausgleichsruhezeiten innerhalb von zwei Tagen zu gewähren*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>
Möglichkeit, Ausgleichsruhezeiten innerhalb von vier Tagen zu gewähren*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X

Nachfolgend können Sie etwaige Anmerkungen oder weitere Optionen anfügen (max. 500 Zeichen):

Ausgleichs- und Bezugszeiträume sind elementare Instrumente für mehr Flexibilität bei der Handhabung der Arbeitszeitregelungen. Sowohl aus Gründen der Arbeitsorganisation oder auch aus Gründen im privaten Bereich der Beschäftigten sollte es ermöglicht werden, Ausgleichsruhezeiten flexibel innerhalb von mindestens vier Tagen gewähren zu können.

Bezugszeitraum

Die in der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden ist eine Begrenzung der durchschnittlichen Arbeitszeit. Das bedeutet, dass vom Arbeitnehmer in bestimmten Wochen verlangt werden kann, dass er länger als 48 Stunden arbeitet, solange dies durch kürzere Arbeitszeiten in anderen Wochen ausgeglichen wird. Der Durchschnitt ist über einen bestimmten Zeitraum – den „Bezugszeitraum“ – zu berechnen. Derzeit erstreckt sich der Bezugszeitraum im Normalfall auf vier Monate. Er kann jedoch in bestimmten Branchen gesetzlich auf sechs Monate und durch Tarifvertrag auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Welcher Ansatz eignet sich Ihrer Ansicht nach am besten für die Begrenzung des Bezugszeitraums zur Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit?

(nur eine Antwort möglich)

- Keine Änderung der derzeitigen Vorschriften
- Die Bezugszeiträume sollten für jede Branche gesetzlich auf 6 Monate ausgedehnt werden können, während die Festlegung 12-monatiger Bezugszeiträume weiterhin nur per Tarifvertrag möglich sein sollte.
- Es sollte dabei bleiben, dass für jede Branche bis zu 4-monatige Bezugszeiträume gesetzlich festgelegt werden können, jedoch sollte erlaubt werden, für bestimmte Branchen bis zu 12-monatige Bezugszeiträume gesetzlich festzulegen (z. B. zur Berücksichtigung der Größe des Unternehmens oder von Schwankungen der Nachfrage).
- Beide oben genannte Optionen (d. h. Option 2 und Option 3) sollten erlaubt werden, was bedeuten würde, dass für jede Branche Bezugszeiträume von bis zu 6 Monaten und für bestimmte Branchen Bezugszeiträume von bis zu 12 Monaten gesetzlich festgelegt werden könnten.
- X Es sollte erlaubt werden, für jede Branche Bezugszeiträume von bis zu 12 Monaten gesetzlich festzulegen.
- Andere Option
- Weiß nicht

Opt-out

Die derzeit geltende Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten, die Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden nicht anzuwenden, sofern der Arbeitnehmer dies individuell und aus freien Stücken mit dem Arbeitgeber vereinbart und ihm im Fall des Widerrufs einer solchen Vereinbarung keine Nachteile entstehen („Opt-out“).

Wie beurteilen Sie diese Opt-out-Klausel?*

(nur eine Antwort möglich)

- X Sie sollte unverändert bestehen bleiben.
- Sie sollte bestehen bleiben, jedoch sollten strengere Bedingungen zum Schutz der Arbeitnehmer in die Richtlinie aufgenommen werden.
- Sie sollte bestehen bleiben, jedoch sollte in der Richtlinie vorgesehen werden, dass ein Opt-out nicht mit anderen Abweichungen im Sinne der Richtlinie kombiniert werden darf.
- Sie sollte abgeschafft werden; stattdessen sollte es jedoch den Arbeitgebern ermöglicht werden, zusätzliche Abweichungen vorzusehen (z. B. die Möglichkeit, Bereitschaftsdienst nicht voll als Arbeitszeit zu rechnen).
- Sie sollte abgeschafft werden.
- Andere Option
- Weiß nicht

Beschäftigte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis

Beschäftigte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis, z. B. Geschäftsführer, können in vollem Umfang über ihre eigene Arbeitszeit entscheiden (d. h. sie entscheiden, wann und wie lange sie arbeiten). Die EU-Länder können die wesentlichen Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie auf diese Arbeitnehmer anwenden.

Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?*

(nur eine Antwort möglich)

- X Die derzeit geltende Arbeitszeitrichtlinie sieht eine ausreichende Ausnahme für Beschäftigte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis vor, die nicht geändert werden sollte.
- Die derzeit geltende Ausnahmeregelung sollte im Wesentlichen beibehalten, jedoch im Interesse der Rechtsklarheit und zur Vermeidung von Missbrauch klarer formuliert werden.
- Der Begriff des Beschäftigten mit selbständiger Entscheidungsbefugnis ist zu eng gefasst und sollte auf andere Arbeitnehmergruppen ausgedehnt werden, die ebenfalls unter die Ausnahmeregelung fallen sollten.
- Der Begriff des Beschäftigten mit selbständiger Entscheidungsbefugnis ist zu weit gefasst und sollte eingeschränkt werden.
- Andere Option
- Weiß nicht

2.D Bestimmte Branche/Tätigkeiten

Notfalldienste

Nach der Auslegung des Gerichtshofes gilt die Arbeitszeitrichtlinie für Arbeitnehmer, die im Regelbetrieb bei Notdiensten beschäftigt sind, z. B. beim Katastrophenschutz oder der Feuerwehr. Die derzeit geltende Richtlinie enthält mehrere Ausnahmeregelungen, die auf die Arbeitszeit und die Ruhezeiten dieser Arbeitnehmer angewandt werden können, um die Effizienz dieser Dienste zu gewährleisten. In Katastrophen-/Unglücksfällen gilt die Arbeitszeitrichtlinie überhaupt nicht.

(Siehe insbesondere die Rechtssachen C 397/01 bis C 403/01 Pfeiffer und C-52/04 Feuerwehr Hamburg)

Wie stehen Sie zur Geltung der Richtlinie für Notdienste?*

(nur eine Antwort möglich)

- Die derzeitige Regelung ist ausgewogen, denn sie bringt das Arbeitsschutzbedürfnis der Arbeitnehmer und derjenigen, mit denen/für die sie arbeiten, mit der Notwendigkeit in Einklang, die Effizienz von Notdiensten zu gewährleisten. Sie sollte daher unverändert bleiben.
- Die derzeitige Regelung sollte im Wesentlichen beibehalten, jedoch im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofes klarer gefasst werden, um für mehr Rechtssicherheit zu sorgen.
- X Es sollten für alle oder einige Gruppen dieser Arbeitnehmer zusätzliche, auf ihre konkrete Situation zugeschnittene Abweichungen eingeführt werden.
- Die Arbeitszeitrichtlinie sollte nicht für bei Notdiensten beschäftigte Arbeitnehmer gelten.
- Andere Option
- Weiß nicht

An welche zusätzlichen Abweichungen denken Sie? Bitte begründen Sie diese:*

500 character(s) maximum

Aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung von Bereitschaftsdiensten in einzelnen Sektoren, die teilweise nahezu inaktiven Charakter haben, muss dieser Situation mit durch eine differenzierte Betrachtungsweise des Bereitschaftsdienstes und einer klarstellenden Regelung in der Arbeitszeitrichtlinie Rechnung getragen werden.

Gesundheitswesen

Die derzeit geltende Arbeitszeitrichtlinie sieht eine Ausnahme für Beschäftigte von Gesundheitsdiensten vor, deren Kontinuität gewährleistet sein muss, was insbesondere bedeutet, dass die Ruhezeiten der dort Beschäftigten in gewissem Umfang verschoben werden können.

Sollte die Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten im Gesundheitswesen mit Blick auf den Schutz der Patienten anders geregelt werden?

Wie stehen Sie dazu?*

(nur eine Antwort möglich)

- X Die derzeitige Regelung bietet den Patienten ausreichenden Schutz.
- Die derzeitige Regelung sollte im Wesentlichen beibehalten, jedoch im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst und zum Zeitpunkt der Ausgleichsruhezeiten klarer gefasst werden, um für mehr Rechtssicherheit zu sorgen.

- Für Beschäftigte im Gesundheitswesen sollten zusätzliche Abweichungen eingeführt werden, um die Kontinuität des Dienstes zu verbessern.
- Die Abweichung für Beschäftigte im Gesundheitswesen sollte enger gefasst werden, um den Schutz der Patienten zu verbessern.
- Andere Option
- Weiß nicht

2.E Arbeitsrhythmen

Veränderte Arbeitsrhythmen

Die Arbeitszeitrichtlinie wurde vor über 20 Jahren konzipiert, als die Informations- und Kommunikationstechnologien noch nicht so weit entwickelt waren und es viele heute existierende Arbeitsplätze noch nicht gab. Sollte die Arbeitszeitrichtlinie vor dem Hintergrund dieser veränderten Arbeitsrhythmen und der organisatorischen Neuerungen spezielle Regelungen für bestimmte Situationen oder Vertragsarten wie Telearbeit, Null-Stunden-Verträge, Gleitzeit, leistungsorientierte Verträge ohne Arbeitszeitbedingungen usw. enthalten?

Wie stehen Sie dazu?*

[mehrere Antworten möglich]

- Die geltenden Bestimmungen sind zufriedenstellend und brauchen nicht geändert zu werden.
- X Die Bestimmungen sollten in Anbetracht der zunehmenden Telearbeit geändert werden.
- Die Bestimmungen sollten mit Blick auf Null-Stunden-Verträge geändert werden.
- Die Bestimmungen sollten in Anbetracht des zunehmenden Rückgriffs auf die Gleitzeit geändert werden.
- Die Bestimmungen sollten in Anbetracht des zunehmenden Rückgriffs auf leistungsorientierte Verträge ohne Arbeitszeitbedingungen geändert werden.
- X Andere Option
- Weiß nicht

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort in Bezug auf Telearbeit.* (max. 500 Zeichen):

Mobiles Arbeiten erleichtert die Vereinbarkeit v. Familie u. Beruf. Für die Arbeit in Zeitblöcken passen unflexible Ruhezeiten v. ununterbrochenen 11 Std. nicht mehr. Neben der möglichen Abweichung per Kollektivvereinbarung (Art. 18) muss es eine weitere Öffnung für Individualvereinbarungen geben. Außerdem muss klargestellt werden, dass kurze Unterbrechungen nicht zu einem Neubeginn der Ruhezeit führen. Einseitige Arbeitnehmeransprüche auf Einteilung der Arbeitszeit/Ruhezeit lehnen wir ab.

Bitte angeben:* (max. 500 Zeichen)

Arbeitszeitflexibilität ist einer der zentralen Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen! Die Richtlinie bildet die betriebliche Realität und den vielfältigen Ausgestaltungsbedarf hinsichtlich der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation nicht mehr ausreichend ab, vor allem in Bezug auf die technologische und gesellschaftliche Entwicklung. Großes Potential für mehr Flexibilität für Arbeitgeber UND Arbeitnehmer hat eine Neuregelung der **Bezugszeiträume, Ausgleichs- und Ruhezeiten.**

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Sind Sie der Auffassung, dass die Arbeitszeitrichtlinie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen sollte, indem sie eines der folgenden spezifischen Rechte für Arbeitnehmer einführt:

	Keins- wegs wün- schens- wert	Nicht wün- schens- wert	Keine Präferenz	Wün- schens- wert	Sehr wün- schens- wert
Recht des Arbeitnehmers, spezifische Arbeitszeitregelungen entsprechend seiner persönlichen Situation zu beantragen (z. B. Gleitzeit, Telearbeit), wobei der Antrag gebührend geprüft werden muss	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recht des Arbeitnehmers zu beantragen, dass die tägliche Ruhezeit nicht an einem Stück, sondern in Zeitblöcken genommen werden darf, so dass er etwa am frühen Nachmittag nach Hause gehen und später am Abend von zu Hause weiterarbeiten kann, wobei der Antrag gebührend geprüft werden muss.	X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nachfolgend können Sie etwaige Anmerkungen oder weitere Optionen anfügen (max. 500 Zeichen):

Für Arbeit in Zeitblöcken passt Ruhezeit v. ununterbrochenen 11 Std. nicht. Neben Abweichung per Kollektivvereinbarung (Art. 18) sollte Opt-out für Individualvereinbarung zw. Arbeitgeber u. Arbeitnehmer aufgenommen werden. Einseitige Arbeitnehmeransprüche auf Einteilung der Arbeits-/Ruhezeit, die freiwillige Unternehmensangebote konterkarieren, lehnen wir ab. Ebenso eine mit erheblichem bürokratischen Mehraufwand verbundene Begründungspflicht d. Arbeitgebers bei Ablehnung eines solchen Antrags.

3. Ausblick

Ziele für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie

Welche Bedeutung messen Sie den folgenden Zielen im Hinblick auf die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie bei?

	Völlig unwichtig	Relativ unwichtig	Relativ wichtig	Sehr wichtig	Weiß nicht
Beibehaltung der derzeit geltenden Arbeitszeitrichtlinie und bessere Gewährleistung ihrer korrekten und wirksamen Umsetzung und Anwendung durch die EU-Länder*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhöhung der Rechtsklarheit, so dass die Rechte und Pflichten nach der Richtlinie klarer und leichter verständlich und für alle zugänglich sind*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung für Arbeitnehmer*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung für Arbeitgeber*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hohes Schutzniveau für Arbeitnehmer*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schutz beteiligter Dritter (Mitarbeiter, Reisende, Patienten usw.)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ansatz für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie

Welchen der folgenden Ansätze für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie bevorzugen Sie?*

(nur eine Antwort möglich)

- Keine neue Initiative (Beibehaltung der geltenden Vorschriften)
- Keine legislativen Änderungen, aber Initiativen für eine bessere Rechtsklarheit, so dass die Rechte und Pflichten nach der Richtlinie klarer und leichter verständlich und für alle zugänglich sind (erläuternde Mitteilung, „Kodifizierung“ der Rechtsprechung, d. h. Aufnahme der EuGH-Rechtsprechung in den Rechtstext)
- Legislative Änderungen, die sich auf Bereiche konzentrieren, in denen die Betriebskontinuität besonders wichtig ist (z. B. öffentliche Dienste und Sektoren, in denen rund um die Uhr gearbeitet wird, wie etwa Krankenhäuser und Rettungsdienste)

- Legislative Änderungen, die zu einer umfassenden Überarbeitung der Richtlinie führen und unter Vermeidung jeglicher Minderung des Arbeitnehmerschutzes Vereinfachungen und zusätzliche Ausnahmen kombinieren würden
- Andere Option
- Weiß nicht

Bitte angeben:* (max. 300 Zeichen)

Überarbeitung ist sinnvoll nur unter d. Bedingung, dass sie auf nötige Klarstellungen zur EuGH-Rechtsprechung sowie Flexibilisierung d. Bezugs-, Ausgleichs- u. Ruhezeiten begrenzt ist u. durch Streichung d. Non-Regression-Clause sichergestellt ist, dass Flexibilitätsspielräume genutzt werden können.

Bitte begründen Sie Ihre Antwort (max. 500 Zeichen)

Die negativen Erfahrungen mit dem Versuch einer umfassenden Richtlinienüberarbeitung von 2004 bis 2009 zeigen, dass nur eine streng begrenzte Überarbeitung realistisch ist. Diese ist aber erforderlich, um die durch die Rechtsprechung des EuGH entstandene Rechtsunsicherheit zu beseitigen sowie die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erhöhen. Die vom EuGH geschaffenen Verpflichtungen gehen weit über den ursprünglichen Willen des Richtliniengabers hinaus.

4. Sonstige Anmerkungen oder Anregungen

Haben Sie weitere Anmerkungen oder Anregungen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie? (Max. 2000 Zeichen)

Es ist nicht möglich, Dokumente zu verlinken oder als Anlage beizufügen.

Überarbeitung sollte sich auf Folgendes begrenzen:

- Einführung neuer Zeitkategorie für **Bereitschaftsdienst/Arbeitsbereitschaft**; Möglichkeit d. Ausnahme inaktiver v. Arbeitszeit. Sozialpartner sollten wegen unterschiedlicher Belastungen d. Beschäftigten auf Branchen- o. betrieblicher Ebene selbst über Arbeitszeitgestaltung und flexible Ausgestaltung innerhalb d. neuen Zeitkategorie entscheiden können. Zumindest tarifliche Öffnungsklausel erforderlich. Klarstellung, dass inaktive Zeiten d. **Rufbereitschaft** keine Arbeitszeit ist.
- Erhalt d. **Opt-out** zur Abweichung v. der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit.
- Ausdehnung d. **Bezugszeitraums** für wöchentliche Höchst Arbeitszeit v. 4 auf 12 Monate, bei Tarifverträgen darüber hinaus. Dies schafft echten Mehrwert für die Arbeitszeitflexibilität für Beschäftigte u. Unternehmen.
- **Ruhezeitenregelung** (Art. 3) v. 11 zusammenhängenden Std. ist für Arbeit in Zeitblöcken zu unflexibel. Neben Kollektivvereinbarungen (Art. 18) sollten Ruhezeiten auch per **Individualvereinbarung** verkürzt/unterbrochen werden können (**Opt-out**). Außerdem Klarstellung: Kurze Unterbrechungen führen nicht zu Neubeginn.

- Aus Gründen d. Arbeitsorganisation o. im privaten Bereich d. Beschäftigten sollten **Ausgleichsruhezeiten** flexibel innerhalb v. **mindestens 4 Tagen** gewährt werden dürfen.
- Streichung d. **Non-Regression-Clause** (Art. 23), um flexiblere nationale Lösungen zu ermöglichen.
- Aufnahme v. **Offshore-Windkraftanlagen** in Art. 2 Nr. 8. Für sie muss es gleiche Ausnahmen wie für Ölplattformen (Art. 20) geben.
- Klarstellung, dass Urlaub der **Erholung von Arbeit** dient u. z.B. auch bei **lang andauernder Krankheit** an Urlaubsjahr gebunden ist u. ggf. verfällt. Klarstellung, dass RL die Ausgestaltung d. **Urlaubsentgelts** Mitgliedstaaten überlässt. So darf aus ihr **nicht** abgeleitet werden, dass Überstundenzuschläge zu berücksichtigen sind.
- Erhalt d. flexibleren Regelungen d. Richtlinie 2002/15/EG (Arbeitszeit v. Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben).

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

julius.jacoby@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw April 2015