

EUROPÄISCHES PARLAMENT

2004



2009

Plenarsitzungsdokument

ENDGÜLTIG
A6-0105/2005

25.4.2005

*****|**

BERICHT

über den 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))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Alejandro Cercas

Erklärung der benutzten Zeichen

- * Verfahren der Konsultation
Mehrheit der abgegebenen Stimmen
- **I Verfahren der Zusammenarbeit (erste Lesung)
Mehrheit der abgegebenen Stimmen
- **II Verfahren der Zusammenarbeit (zweite Lesung)
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des
Gemeinsamen Standpunkts
Absolute Mehrheit der Mitglieder zur Ablehnung oder Abänderung
des Gemeinsamen Standpunkts*
- *** Verfahren der Zustimmung
*Absolute Mehrheit der Mitglieder außer in den Fällen, die in
Artikel 105, 107, 161 und 300 des EG-Vertrags und Artikel 7 des
EU-Vertrags genannt sind*
- ***I Verfahren der Mitentscheidung (erste Lesung)
Mehrheit der abgegebenen Stimmen
- ***II Verfahren der Mitentscheidung (zweite Lesung)
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des
Gemeinsamen Standpunkts
Absolute Mehrheit der Mitglieder zur Ablehnung oder Abänderung
des Gemeinsamen Standpunkts*
- ***III Verfahren der Mitentscheidung (dritte Lesung)
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des
gemeinsamen Entwurfs*

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der von der Kommission vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu Legislativtexten

Die vom Parlament vorgenommenen Änderungen werden durch Fett- und Kursivdruck hervorgehoben. Wenn Textteile mager und kursiv gesetzt werden, dient das als Hinweis an die zuständigen technischen Dienststellen auf solche Teile des Legislativtextes, bei denen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes eine Korrektur empfohlen wird (beispielsweise Textteile, die in einer Sprachfassung offenkundig fehlerhaft sind oder ganz fehlen). Diese Korrektorempfehlungen bedürfen der Zustimmung der betreffenden technischen Dienststellen.

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	4
BEGRÜNDUNG	17
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR INDUSTRIE, FORSCHUNG UND ENERGIE.....	22
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	29
VERFAHREN	41

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG 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.

Vorschlag der Kommission

Abänderungen des Parlaments

Änderungsantrag 1
BEZUGSVERMERK 2 A (neu)

Gestützt auf die Schlussfolgerungen des Rates von Lissabon,

Begründung

Die bedeutsamen Schlussfolgerungen von Lissabon wurden nach Ausarbeitung der ursprünglichen Richtlinie erzielt und sollten daher bei dieser Überprüfung in Betracht

¹ Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

gezogen werden.

Änderungsantrag 2
ERWÄGUNG 4

(4) Mehr als zehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 93/104/EG des Rates, der ursprünglichen Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, erweist es sich als notwendig, die Gemeinschaftsvorschrift zu modernisieren, um den neuen Realitäten und Anforderungen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer besser Rechnung tragen zu können.

(4) Mehr als zehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 93/104/EG des Rates, der ursprünglichen Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, erweist es sich als notwendig, die *Gemeinschaftsvorschriften* 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 tragen zu können.

Änderungsantrag 3
ERWÄGUNG 5

(5) Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben stellt ein wesentliches Element zum Erreichen der Ziele dar, die sich die Union in der Lissabon-Strategie 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, insbesondere von Artikel 22, ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

(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, insbesondere von Artikel 22, streben eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben an.

Änderungsantrag 4
ERWÄGUNG 7

(7) Es besteht das Bedürfnis, ein neues Gleichgewicht zwischen **dem** Schutz von

(7) Es besteht das Bedürfnis, **den** Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer

Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer **und der Notwendigkeit größerer Flexibilität** in der Arbeitszeitgestaltung zu finden, **insbesondere was den Bereitschaftsdienst und genauer die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes betrifft.**

trotz der Herausforderung neuer Formen der Arbeitszeitgestaltung **und der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarungen über das lebenslange Lernen einbeziehen, zu stärken und auch ein neues Gleichgewicht zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits und einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung andererseits** zu finden.

Änderungsantrag 5
ERWÄGUNG 7 A (neu)

(7a) Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zeichnen sich die charakteristischen Merkmale des Begriffs ‚Arbeitszeit‘ durch die Bedingung aus, dass der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, um, falls erforderlich, unverzüglich Arbeitsleistungen erbringen zu können.

Begründung

Der Gerichtshof argumentiert zu Recht, dass ein Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber an einem von Letzterem bestimmten Ort während der gesamten Dauer eines Bereitschaftsdienstes zur Verfügung stehen muss, erheblich stärkeren Belastungen ausgesetzt ist als ein Arbeitnehmer, der auf Abruf bereitsteht, weil der Arbeitnehmer von seiner Familie und seinem sozialen Umfeld getrennt ist und bei der Gestaltung der Zeit, in der seine Arbeitsleistung nicht benötigt wird, weniger frei ist. Unter diesen Umständen können die Zeiten des Bereitschaftsdienstes dieser Arbeitnehmer, in denen sie effektiv keine berufliche Tätigkeit ausüben, nicht als Ruhezeiten betrachtet werden.

Änderungsantrag 6
ERWÄGUNG 8

(8) Auch die Bestimmungen über den Bezugszeitraum müssen überprüft werden mit dem Ziel, die derzeitigen Regelungen zu vereinfachen und besser an die Bedürfnisse der Unternehmen und der Arbeitnehmer anzupassen.

(8) 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 Unternehmen, **vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen**, und der Arbeitnehmer, **vor allem im Hinblick auf mehr Flexibilität** anzupassen.

Änderungsantrag 7
ERWÄGUNG 9

(9) Die Erfahrungen mit der Anwendung von Artikel 22 Absatz 1 zeigen, dass die völlig individuelle letzte Entscheidung, Artikel 6 der Richtlinie nicht anzuwenden, Probleme im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auch mit der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers **aufwerfen kann**.

(9) Die Erfahrungen mit der Anwendung von Artikel 22 Absatz 1 zeigen, dass die völlig individuelle letzte Entscheidung, Artikel 6 der Richtlinie nicht anzuwenden, Probleme im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auch mit der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers **aufwirft und zu Missbrauch geführt hat. Die Nichtanwendungsklausel sollte deshalb nicht länger gelten**.

Begründung

Die Nichtanwendungsklausel sollte so rasch wie möglich abgeschafft werden, da sie zu den Zielen und Bestimmungen der Richtlinie und zu den Grundprinzipien des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit in krassem Widerspruch steht. Außerdem verstößt sie gegen die Grundsätze des Vertrags und widerspricht sämtlichen Tatsachen, die belegen, dass eine unbefristete Arbeitszeit eine schwerwiegende Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben bedeutet.

Änderungsantrag 8
ERWÄGUNG 14

(14) 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 der Grundrechte der Europäischen Union).

(14) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und den Grundsätzen, die **in** der Charta der Grundrechte der Europäischen Union **ausdrücklich** anerkannt werden. Im Besonderen zielt diese Richtlinie auf die volle Wahrung des Rechts auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Artikel 31 der Charta) ab. **Dies gilt insbesondere für Absatz 2 dieses Artikels, in dem es heißt: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der**

Höchst Arbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub und das Recht darauf, Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen (Artikel 33 der Charta).

Änderungsantrag 9

ARTIKEL 1 NUMMER 1

Artikel 2 Absätze 1a und 1b (Richtlinie 2003/88/EG)

1a. Bereitschaftsdienst: Zeit, in der der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss, ***um auf Aufforderung des Arbeitgebers seine Tätigkeit ausüben oder seine Aufgaben wahrnehmen zu können.***

1b. Inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes: Zeit, in der der Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst gemäß Artikel 1 a hat, aber ***von seinem Arbeitgeber nicht zur Ausübung seiner Tätigkeit oder Wahrnehmung seiner Aufgaben aufgefordert wird.***

1a. Bereitschaftsdienst: Zeit, in der der Arbeitnehmer ***nicht frei über seine Zeit verfügen kann und an seinem Arbeitsplatz oder an einem anderen von dem Arbeitgeber festgelegten Arbeitsplatz*** zur Verfügung stehen muss, ***um seine gewöhnliche Arbeit und/oder bestimmte 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: Zeit, in der der Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst gemäß Artikel 1 a hat, aber ***nicht die gewöhnliche Arbeit und/oder bestimmte Aufgaben, die in die Bereitschaft fallen, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis in dem jeweiligen Mitgliedstaat ausübt bzw. wahrnimmt.***

Änderungsantrag 10

ARTIKEL 1 NUMMER 2

Artikel 2 a (Richtlinie 2003/88/EG)

Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes wird nicht als Arbeitszeit angesehen, sofern nicht in der einzelstaatlichen Gesetzgebung oder tarifvertraglich oder, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung

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

und/oder Praxis, in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern etwas anderes vorgesehen ist.

Die Zeit, in der der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes effektiv seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, wird immer als Arbeitszeit angesehen.

Inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes können jedoch durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern oder Gesetze oder Verordnungen bei der Berechnung der in Artikel 6 vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit besonders gewichtet werden, und zwar in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern.

Änderungsantrag 11
ARTIKEL 1 NUMMER 2 BUCHSTABE A (neu)
Artikel 2 b (neu) (Richtlinie 2003/88/EG)

2.a. Folgender Artikel 2 a wird eingefügt:

„Artikel 2 a

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.“

Begründung

Mit diesem Änderungsantrag soll klargestellt werden, dass Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitsverträgen durch diese Richtlinie geschützt werden. Diese Einbeziehung in den Anwendungsbereich der Richtlinie ist begründet mit der Schutzwürdigkeit dieser Arbeitnehmer und den damit verbundenen Sorgen um ihre Gesundheit.

Änderungsantrag 12
ARTIKEL 1 NUMMER 2 B (neu)
Artikel 13 Absatz 1a (neu) (Richtlinie 2003/88/EG)

2b. Artikel 13 soll durch folgenden Absatz 1a ergänzt werden:

"Die Mitgliedstaaten treffen durch Rechts-

und Verwaltungsvorschriften oder Verordnungen alle 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 Beruf und Privatleben zu berücksichtigen. Die Mitgliedstaaten stellen insbesondere sicher, 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 unverhältnismäßig höher sind als die Vorteile für den Arbeitnehmer."

Änderungsantrag 13
ARTIKEL 1 ZIFFER 3

Artikel 16 Buchstabe b Unterabsatz 2 (Richtlinie 2003/88/EG)

Die Mitgliedstaaten können jedoch mittels Rechts- oder Verwaltungsvorschriften aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation diesen Bezugszeitraum auf zwölf Monate ausdehnen, vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Anhörung der betroffenen Sozialpartner sowie vorbehaltlich von Bemühungen zur Förderung aller relevanten Formen des sozialen Dialogs einschließlich der **entfällt**

Konzertierung, falls die betroffenen Parteien dies wünschen.

Änderungsantrag 14
ARTIKEL 1 NUMMER 4 BUCHSTABE A
Artikel 17 Absatz 1 einleitender Teil (Richtlinie 2003/88/EG)

a) Im Absatz 1 wird der Passus „von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16“ ersetzt durch „von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 Buchstaben a und c“.

a) Der einleitende Teil von Absatz 1 wird wie folgt ersetzt:

„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 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:“

Begründung

Die Abweichungen müssen auf die nachfolgenden Fälle beschränkt werden.

Änderungsantrag 15
ARTIKEL 1 NUMMER 4 BUCHSTABE A A (neu)
Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe a (Richtlinie 2003/88/EG)

aa) Absatz 1 Buchstabe a wird wie folgt ersetzt:

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

Begründung

Der Vorschlag der Kommission ist unklar und zu vage.

Änderungsantrag 16
ARTIKEL 1 NUMMER 4 BUCHSTABE B
Artikel 17 Absatz 2 (Richtlinie 2003/88/EG)

(b) Im Absatz 2 wird der Passus „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“ anstelle der durch „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer **innerhalb einer angemessenen Frist, die 72 Stunden nicht überschreiten darf**, gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“.

(b) Im Absatz 2 wird der Passus „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“ ersetzt durch „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer **im Anschluss an die Bereitschaftszeiten im Einklang mit gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern** gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“.

Änderungsantrag 17
ARTIKEL 1 ZIFFER 4 BUCHSTABE D ZIFFER I
Artikel 17 Absatz 5 Unterabsatz 1 (Richtlinie 2003/88/EG)

„Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von Artikel 6 bei Ärzten in der Ausbildung nach Maßgabe der Unterabsätze 2 bis 7 dieses Absatzes zulässig.“

"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."

Änderungsantrag 18
ARTIKEL 1 NUMMER 5
Artikel 18 Unterabsatz 3 (Richtlinie 2003/88/EG)

5. Im Artikel 18 Absatz 3 wird der Passus „sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten“, anstelle der durch „sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer **innerhalb einer angemessenen Frist, die 72 Stunden nicht überschreiten darf**, gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten“.

5. Im 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 **im Anschluss an die Bereitschaftszeiten im Einklang mit gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern** gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten“.

Änderungsantrag 19

ARTIKEL 1 NUMMER 6
Artikel 19 (Richtlinie 2003/88/EG)

Artikel 19 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

Die Möglichkeit der Abweichung von Artikel 16 kann dazu genutzt werden, den Bezugszeitraum aus objektiven oder technischen Gründen oder Gründen der Arbeitsorganisation auf bis zu zwölf Monate ausdehnen, sofern die allgemeinen Grundsätze betreffend den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer eingehalten werden:

a) in Fällen, in denen Arbeitnehmer gemäß Artikel 18 Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern unterliegen oder

b) in Fällen, in denen Arbeitnehmer keinen Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern unterliegen, im Wege von Gesetzen oder Verordnungen, sofern der betreffende Mitgliedstaat die erforderlichen Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass:

- der Arbeitgeber die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter im Hinblick auf die Einführung der vorgeschlagenen Arbeitszeitregelung informiert und konsultiert;

- der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen trifft, um jedwedes Gesundheits- und Sicherheitsrisiko im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Arbeitszeitregelung zu vermeiden und/oder zu beseitigen.

Änderungsantrag 20
ARTIKEL 1 NUMMER 8 BUCHSTABE B A (neu)
Artikel 22 Absatz 3 a (neu) (Richtlinie 2003/88/EG)

ba) In Artikel 22 wird folgender Absatz 3 a angefügt:

„3a. Dieser Artikel wird 36 Monate nach Inkrafttreten dieser Richtlinie aufgehoben.“

Änderungsantrag 21

ARTIKEL 1 NUMMER 8

Artikel 22 Absatz 1 a Buchstabe a (Richtlinie 2003/88/EG)

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 eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung einer solchen Arbeit erhalten; eine derartige Zustimmung gilt höchstens **ein Jahr** und kann verlängert werden; eine Zustimmung, die bei der Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags oder während der Probezeit gegeben wird, ist null und nichtig;

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;

Änderungsantrag 22

ARTIKEL 1 ZIFFER 8 A (neu)

Artikel 24 Absatz 3 (Richtlinie 2003/88/EG)

8a. Artikel 24 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

„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, gegebenenfalls ergänzt durch geeignete Vorschläge für ihre erneute Änderung, um die Entwicklung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu berücksichtigen.“

Änderungsantrag 23
ARTIKEL 1 ZIFFER 9
Artikel 24 a (Richtlinie 2003/88/EG)

**9. Der folgende Artikel 24 a wird entfällt
eingefügt:**

„Artikel 24 a

Durchführungsbericht

Spätestens fünf Jahre nach dem in Artikel 3 der vorliegenden Richtlinie vorgesehenen Datum berichtet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss über die Durchführung der Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie, insbesondere von Artikel 22 Absätze 1 und 2, gegebenenfalls ergänzt durch entsprechende Vorschläge insbesondere über eine schrittweise Streichung dieser Bestimmung, falls sie dies für erforderlich hält.

Änderungsantrag 24
ARTIKEL 3 ABSATZ 2 A (neu)

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

Begründung

Mit diesem Änderungsantrag soll sichergestellt werden, dass bereits bestehende individuelle Opt-out-Vereinbarungen nicht sofort mit der Umsetzung der geltenden Richtlinie ungültig werden und ein vernünftiger Übergangszeitraum besteht, der in Artikel 22 in der geänderten Fassung vorgesehenen Einjahresdauer der Vereinbarungen entspricht.

Änderungsantrag 25
ARTIKEL 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

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

Begründung

Die Haltung des Parlaments zu bestehenden Rechtsvorschriften sollte den Beitrittsländern bekannt sein.

BEGRÜNDUNG

I. VORGESCHICHTE

Die Richtlinie 93/104 des Rates vom 23. November 1993 zu bestimmten Aspekten der Arbeitszeitgestaltung¹ enthält zwei Bestimmungen (Artikel 17 Absatz 4 und 18 Absatz 1 b i)), die bis zum 23.11.2003 hätten überprüft werden müssen. Sie beziehen sich auf die Abweichungen vom BEZUGSZEITRAUM für die wöchentliche Arbeitszeit, der in Artikel 6 definiert wird, und die OPT-OUT-Möglichkeit, d.h. die Möglichkeit, diesen Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden) nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer seine Zustimmung gibt.

Die Kommission schlägt in ihrer Mitteilung vom 30.12.03² sowie in dem Richtlinienentwurf vom 22.9.04³ überdies eine Richtigstellung der BEGRIFFSBESTIMMUNGEN FÜR DIE ARBEITSZEIT (Artikel 2) und der Rechtsprechung des Gerichtshofs (Rechtssachen SIMAP⁴ und Jäger⁵) vor, wonach Bereitschaftszeiten stets Arbeitszeiten sind, wenn sie mit der persönlichen Anwesenheit am Arbeitsort verbunden sind.

Die von der Kommission gemäß Artikel 138 des Vertrags konsultierten Sozialpartner verneinten die Möglichkeit, in diesem Bereich zu einer Einigung zu kommen, da sie gegensätzliche Positionen einnahmen.

Das Europäische Parlament äußerte sich in dieser Angelegenheit im Februar 2004⁶. Der Vorschlag der Kommission hat diese Stellungnahme und insbesondere die Frage des individuellen Opt-out praktisch gar nicht berücksichtigt.

Die Vorschläge der Kommission lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Beibehaltung der Möglichkeit des individuellen Opt-out und Verschärfung der Voraussetzungen für ihre Anwendung, wenn es keinen Tarifvertrag gibt oder geben kann.
2. Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, die Bezugszeiträume bis auf 12 Monate auszudehnen, unter der einzigen Bedingung, dass die Sozialpartner konsultiert werden.
3. Berichtigung der Begriffsbestimmungen für die Arbeitszeit, damit Bereitschaftszeiten nicht als Arbeitszeit angesehen werden.

¹ 1993/104/ ABl L 307 vom 13.12.1993, S. 18.

² KOM(2003)0843.

³ KOM(2004)0607.

⁴ Urteil vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) gegen Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Slg. 2000, S. I-7963.

⁵ Urteil vom 9. September 2003 in der Rechtssache C-151/02 betreffend ein dem Gerichtshof vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit Landeshauptstadt Kiel gegen Norbert Jäger vorgelegtes Ersuchen, Slg. 2003, S. I-8389.

⁶ Bericht Cercas A5-0006/2004.

II. VON DEM VORSCHLAG BETROFFENE RECHTE, WERTE UND ZIELE

Die Kommission hat darauf hingewiesen, dass die Änderung der Richtlinie unter Berücksichtigung der folgenden vier Kriterien erfolgen müsse: Sicherstellung eines hohen Niveaus des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit, Flexibilisierung der Vorschriften, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Vermeiden unnötiger Schwierigkeiten für die Unternehmen. Diesen Ansatz kann man sich zu eigen machen, solange klar ist, dass das oberste Ziel und die einzig mögliche Rechtsgrundlage darin bestehen, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Notwendig ist ein Kompromiss zwischen den Forderungen der Mitgliedstaaten, den Forderungen der Sozialpartner und den politischen Positionen des Europäischen Parlaments, der nur dann zu erreichen ist, wenn ein Gleichgewicht zwischen Sicherheit und Flexibilität gefunden wird. Bei einer ausgewogenen Handhabung des vorgeschlagenen Pakets von Änderungen ist dieser Kompromiss unter der von der Kommission genannten Voraussetzung möglich, die darin dem Bericht Kok folgt, dass eine größere Flexibilität mit einem hohen Niveau des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit nicht unvereinbar ist, sofern Mindest- und Schutzvorschriften sowie angemessene Kontrollen existieren.

1. Dieser Grundsatz europäischer Mindestvorschriften im Allgemeinen und solcher über die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Besonderen ist paradoxerweise das Hauptproblem bei einer Änderung der Richtlinie, die sich sehr stark **auf die Diskussion über die Opt-out-Option** konzentriert. Das Plenum des Europäischen Parlaments sprach sich in seinem Bericht von 2004 gegen die Beibehaltung der Opt-out-Möglichkeit aus, da dieses Verfahren den Grundsatz der Mindestnorm aufhebt es den Mitgliedstaaten erlaubt, ein europäisches Sozialrecht à la carte anzuwenden, das den Grundsätzen des Vertrags ebenso zuwiderläuft wie der offenkundigen Tatsache, dass unbegrenzte Arbeitstage ein ernster Risikofaktor für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen. **Damit würde man de facto nicht eine Flexibilisierung der Vorschriften, sondern ihre völlige Abschaffung vornehmen, was nicht hinnehmbar ist.**

Diese Art von theoretischen und rechtlichen Problemen wurde bereits im Anfangsstadium der Richtlinie dargelegt. Rechtsgrundlage der Richtlinie ist Artikel 118 a des Vertrags (jetziger Artikel 137), der die Möglichkeit vorsieht, europäische Mindestvorschriften zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zu erlassen mit dem Ziel, auf dem Wege des Fortschritts die Angleichung der bestehenden Bedingungen zu ermöglichen. Die ursprüngliche Richtlinie wurde bereits von denjenigen in Frage gestellt, die den Zusammenhang zwischen ihren Bestimmungen (und insbesondere der täglichen Höchstarbeitszeit) mit dem Niveau des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit in Abrede stellten. Die Auseinandersetzung wurde vom Europäischen Gerichtshof (Urteil vom 12.11.96 in der Rechtssache C-84/94 Vereinigtes Königreich gegen Rat der Europäischen Union¹) vorangetrieben, der sich gegen den britischen Antrag aussprach und darauf hinwies, dass es den Anforderungen des Vertrags voll und ganz entspreche, die Gesundheit und Sicherheit aller europäischen Arbeitnehmer zu schützen, und keine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit darstelle.

¹ Rechtssache C-84/94, Slg. 1996, S. I-5755.

Die Europäische Sozialcharta und die Charta der Grundrechte machen den privilegierten Rang deutlich, den die sozialen Rechte als echte Grundrechte der Bürger der Europäischen Union einnehmen. In Artikel II.91 des Vertrags über die eine Verfassung für Europa heißt es:

1. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.
2. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Die Kommission hat in ihrer Folgenabschätzung¹ hervorgehoben, dass die von ihr zitierten zahlreichen Untersuchungen ergeben haben, dass die Ermüdung mit der Zahl der Arbeitsstunden zunimmt, und man zu der Schlussfolgerung gelangen kann, dass „sich eine Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden langfristig nachteilig auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer auswirken kann“ (S. 21); sie stellt abschließend fest, dass „anzunehmen ist, dass die Situation ohne das Opt-out besser wäre“ (S. 24).

In derselben Studie stellt die Kommission fest (S. 25), dass lange Arbeitszeiten den Zugang von Frauen zu bestimmten Arbeitsplätzen, die in der Hauptsache von Männern besetzt werden, erschweren und die bereits geringe Neigung von Männern, ihrer Vaterrolle gerecht zu werden, mindern.

Es reicht nicht aus, Missbrauch auszuschließen, da wir bereits mit Problemen konfrontiert sind, die nicht nur die Freiheit der Arbeitnehmer, sondern auch ihre Gesundheit und Sicherheit betreffen. Auf der anderen Seite sollte man auf keinen Fall die Dinge durch noch mehr Bürokratie und Anforderungen an die Unternehmen komplizieren. Aus all diesen Gründen ist es notwendig, dass im Rahmen einer vernünftigen Übergangsregelung diesen Opt-out-Praktiken in den Mitgliedstaaten, die sie anwenden, ein Ende bereitet werden sollte.

2. Was die **Bezugszeiträume** angeht, so enthält die Richtlinie eine Standardregelung von vier Monaten (Artikel 16 b), von der (Artikel 17, 19) abgewichen werden kann und der Zeitraum auf 6 Monate und durch Tarifvertrag sogar auf 12 Monate ausgedehnt werden kann. Wie bereits angemerkt, schlägt die Kommission vor, als Standardregel direkt 12 Monate vorzusehen und damit zur Berechnung der täglichen Höchstarbeitszeit auf Jahresbasis überzugehen ohne eine weitere Einschränkung als die, dass die Sozialpartner konsultiert werden.

Der Berichterstatter ist der Auffassung, dass die Ausdehnung der Bezugszeiträume vernünftigen Überlegungen zur Flexibilisierung der Vorschriften folgt, wobei sicher ist, dass die derzeitige Richtlinie lediglich in den Unternehmen Flexibilität zulässt, in denen Tarifverträge ausgehandelt werden, und es ist logisch, dass diese Flexibilität ihnen allen zugute kommt, um mögliche Schwankungen bei der Nachfrage nach ihren Gütern und Dienstleistungen zu bewältigen.

¹ SEK(2004)1154 Évaluation d'impact approfondie, 22.9.2004.

Die Ausdehnung des Bezugszeitraums kann Auswirkungen auf den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Beschäftigten insoweit haben, als sie längere Wochenarbeitszeiten und eine Anzahl von längeren Arbeitstagen im Jahresverlauf zulässt. Es ist aber genauso gewiss, dass die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis nichts an dem Grundschemata in Bezug auf die Gesamtzahl der Arbeitsstunden und der Ruhezeiten ändert; sie beschränkt sich lediglich auf eine andere Verteilung. Deshalb ist der Berichterstatter der Auffassung, dass **eine Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis akzeptiert werden könnte, sofern Voraussetzungen für die Sicherstellung** einer vernünftigen und angemessenen Anwendung gegeben sind und **der Schutz der Gesundheit und Sicherheit** kontrolliert und garantiert werden.

3. Das Ansinnen der Kommission, **die Definitionen für die Arbeitszeit** zu ändern und die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu den Bereitschaftszeiten zu annullieren, **ist mit großer Sorgfalt zu prüfen**. Einerseits steht fest, dass die Berücksichtigung inaktiver Bereitschaftszeiten finanzielle Probleme und Schwierigkeiten für den normalen Betrieb von Gesundheitszentren und ähnlichen Einrichtungen in Ländern oder an Orten aufwerfen, wo es an geeignetem Personal mangelt. Die Schwierigkeiten aufgrund des Personalmangels stellen das gewichtigste Argument dar, und die europäischen Rechtsvorschriften müssen die Schwierigkeiten berücksichtigen, die in ganz konkreten Fällen den normalen Betrieb lebenswichtiger Dienste für die Bürger in Frage stellen könnten.

Die von der Kommission vorgeschlagene Lösung ist freilich nicht die beste. Wir können den „gemeinschaftlichen Besitzstand“ nicht leichtfertig ändern und Gesetze entgegen einer Rechtsprechung des Gerichtshofs erlassen, die dieser mehrfach wiederholt und äußerst stichhaltig begründet hat und die besagt, dass Bereitschaftszeiten uneingeschränkt als Arbeitszeit gelten. Es ist von wesentlicher Bedeutung, dass die EU-Institutionen die Unantastbarkeit der Rechtsakte achten, die sie erlassen haben und die die Rechtsstellung der Rechtssubjekte betreffen, und es wurde noch keine eingehende Bewertung der sich aus einer Änderung der Begriffsbestimmungen ergebenden Folgen vorgenommen für die Sicherheit und Gesundheit oder die Ausgleichsruhezeiten vorgenommen. Aus all diesen Gründen muss nach einer weniger einschneidenden Lösung gesucht werden, die geringere soziale Kosten verursacht.

Eine solche Lösung könnte darin bestehen, **die derzeitigen Definitionen beizubehalten und die Rechtsprechung** des Europäischen Gerichtshofs im Hinblick auf alle ihre unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen **zu respektieren, dabei gleichzeitig aber einer Lösung der konjunkturbedingten Probleme** in den Mitgliedstaaten oder Einrichtungen, in denen die Aufrechterhaltung der öffentlichen Dienstleistungen aufgrund von Personalmangel bedroht ist, **den Weg zu ebnen**. Zu diesem Zweck sollte in diesen Fällen unter Zusicherung weiterer Garantien die **Möglichkeit vorgesehen werden, die Bereitschaftszeiten bei der Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anders zu veranschlagen**, wobei dort, wo es möglich ist, Vereinbarungen getroffen werden sollten und diese Maßnahme nur in den Situationen und bei den Personen angewendet werden sollte, wo dies unbedingt erforderlich ist.

4. Schließlich sollte **das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker berücksichtigt werden** als dies im Kommissionsvorschlag der Fall ist. Dieses Ziel **muss sich im normativen Teil niederschlagen.**

20.4.2005

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR INDUSTRIE, FORSCHUNG UND ENERGIE

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

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))

Verfasser der Stellungnahme: Nils Lundgren

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Vorschlag der Kommission¹

Abänderungen des Parlaments

Änderungsantrag 1
BEZUGSVERMERK 2 A (neu)

Gestützt auf die Schlussfolgerungen des Rates von Lissabon,

Begründung

Die bedeutsamen Schlussfolgerungen von Lissabon wurden nach Ausarbeitung der ursprünglichen Richtlinie erzielt und sollten daher bei dieser Überprüfung in Betracht

¹ ABl. C ... / Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

gezogen werden.

Änderungsantrag 2
ERWÄGUNG 7

(7) Es besteht das Bedürfnis, ein neues Gleichgewicht zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Notwendigkeit größerer Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu finden, insbesondere was den Bereitschaftsdienst und genauer die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes betrifft.

(7) Es besteht das Bedürfnis, ein neues Gleichgewicht zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Notwendigkeit größerer Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu finden, insbesondere was den Bereitschaftsdienst und genauer die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes betrifft. **Die Richtlinie steht einer pauschalierten Berechnung des inaktiven Teils der Bereitschaftszeit gemäß den nationalen Gepflogenheiten nicht entgegen.**

Begründung

Durch diesen Erwägungsgrund soll klargestellt werden, dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, wie und in welchem Umfang sie aktiven und inaktiven Teil der Bereitschaftszeit im innerstaatlichen Recht regeln.

Änderungsantrag 3
ERWÄGUNG 9 A (neu)

(9a) In der Praxis verwenden gewisse Mitgliedstaaten, die die Bestimmungen von Artikel 22 Absatz 1 nicht in nennenswertem Umfang anwenden, großzügige Definitionen von selbstständigen Arbeitskräften, um sie von vielen Aspekten der derzeitigen Arbeitszeitbestimmungen auszunehmen.

Begründung

In den Niederlanden zum Beispiel ist jeder, der das Dreifache des nationalen Mindestlohns verdient - ca. 10 bis 14% der Arbeitskräfte - oder jeder, der das Doppelte des Mindestlohns verdient und in leitender Position tätig ist, selbstständig.

Änderungsantrag 4

ARTIKEL 1 PUNKT 2
Artikel 2a (Richtlinie 2003/88/EG)

*Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes wird **nicht** als Arbeitszeit angesehen, **sofern nicht in der einzelstaatlichen Gesetzgebung oder tarifvertraglich oder, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis, in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern etwas anderes vorgesehen ist.***

*Die Zeit, in der der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes **effektiv seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, wird immer als Arbeitszeit angesehen.***

*Der gesamte Zeitraum des Bereitschaftsdienstes, **einschließlich der inaktiven Zeit**, wird als Arbeitszeit angesehen. **Jedoch haben die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, sofern die allgemeinen Grundsätze betreffend den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer eingehalten werden, die betroffenen Sozialpartner konsultiert wurden und durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu gestatten, dass inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes bei der Berechnung der in Artikel 6 vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit besonders gewichtet werden, vorausgesetzt, den betreffenden Arbeitnehmern werden zum Ausgleich angemessene Ruhezeiten gewährt, und vorausgesetzt, dass Schwangere oder Eltern kleiner Kinder (bis zum Alter von einem Jahr) auf eigenen Wunsch von solchen Maßnahmen ausgenommen werden oder ihnen angemessener Schutz zuteil wird.***

Änderungsantrag 5
ARTIKEL 1 PUNKT 2 A (neu)
Artikel 13 Absatz 1a (neu) (Richtlinie 2003/88/EG)

2a) Zu Artikel 13 wird folgender Absatz 1a hinzugefügt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer über das geltende Arbeitszeitmodell oder eine Änderung im Arbeitszeitmodell mindestens vier Wochen vor dem Inkrafttreten einer solchen

Änderung unterrichten, unbeschadet von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern“.

Begründung

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Vorankündigung jeder Veränderung in ihrem Arbeitszeitmodell.

Änderungsantrag 6

ARTIKEL 1 PUNKT 3

Artikel 16 Buchstabe b Absatz 2 (Richtlinie 2003/88/EG)

Die Mitgliedstaaten können jedoch mittels Rechts- oder Verwaltungsvorschriften aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation diesen Bezugszeitraum auf zwölf Monate ausdehnen, vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Anhörung der betroffenen Sozialpartner sowie vorbehaltlich von Bemühungen zur Förderung aller relevanten Formen des sozialen Dialogs einschließlich der Konzertierung, falls die betroffenen Parteien dies wünschen.

Entfällt

Begründung

Durch die Verlängerung des Bezugszeitraums für Artikel 6 von vier auf zwölf Monate (siehe Änderungsantrag zu Art. 16 Buchstabe b Absatz b Unterabsatz 1) wird dieser Absatz überflüssig.

Änderungsantrag 7

ARTIKEL 1 PUNKT 4 BUCHSTABE A

Artikel 17 Absatz 1 (Richtlinie 2003/88/EG)

a) Im Absatz 1 wird der Passus „von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16“ ersetzt durch „von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 Buchstaben a und c“.

a) Im Absatz 1 wird *im einleitenden Satz* der Passus „von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16“ ersetzt durch „von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 Buchstaben a und c“ ***und das Wort „insbesondere“ wird gestrichen. In Absatz 1 wird Buchstabe a wie folgt geändert:***

“(a) leitende Angestellte oder diesen vergleichbare Personen oder ausführende Angestellte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis, die diesen unmittelbar unterstellt sind;“

Begründung

Die derzeit geltende Definition ist zu weit gefasst und öffnet Tür und Tor für viel Missbrauch. Das Ziel besteht darin, selbstständige Erwerbstätige zu schützen.

Änderungsantrag 8
ARTIKEL 1 PUNKT 4 BUCHSTABE B
Artikel 17 Absatz 2 (Richtlinie 2003/88/EG)

b) Im Absatz 2 wird der Passus „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“ ersetzt durch „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer ***innerhalb einer angemessenen Frist, die 72 Stunden nicht überschreiten darf,*** gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“.

b) Im Absatz 2 wird der Passus „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“ ersetzt durch „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer ***zu Zeiten, die unmittelbar auf die entsprechenden Arbeitszeiten folgen, sofern nicht laut Tarifvertrag oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern anders vorgesehen,*** gleichwertige Ausgleichsruhezeiten Erhalten“.

Begründung

Dieser Wortlaut ist im Hinblick darauf, wie den Arbeitnehmern Ausgleichsruhezeiten gewährt werden, zu vage. Es muss deutlich sein, dass Abweichungen von der Inanspruchnahme der Ausgleichsruhezeiten unmittelbar nach den entsprechenden Arbeitszeiten nur im Zuge von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zugelassen sein sollten.

Änderungsantrag 9
ARTIKEL 1 PUNKT 5
Artikel 18 Absatz 3 (Richtlinie 2003/88/EG)

Im 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

Im 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

betroffenen Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist, **die 72 Stunden nicht überschreiten darf**, gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten“..

Arbeitnehmer innerhalb **von 72 Stunden oder innerhalb** einer angemessenen Frist, **die in den Tarifverträgen oder in den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festzulegen ist**, gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten.

Begründung

Durch diese Änderung soll einerseits der Rechtsprechung des EuGH, andererseits aber auch den betrieblichen Realitäten, denen eine Frist von 72 Stunden binnen derer Ausgleichsruhezeiten zu nehmen sind nicht entspricht, besser Rechnung getragen werden.

Änderungsantrag 10 ARTIKEL 1 PUNKT 6 Artikel 19 (Richtlinie 2003/88/EG)

Artikel 19 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

Entfällt

Die Mitgliedstaaten können, sofern sie dabei die allgemeinen Grundsätze des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer berücksichtigen, aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation zulassen, dass in den Tarifverträgen oder Vereinbarungen der Sozialpartner längere Bezugszeiträume im Hinblick auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt werden, die in keinem Fall zwölf Monate überschreiten dürfen.

Begründung

Durch die Verlängerung des Bezugszeitraums für Artikel 6 von vier auf zwölf Monate (siehe Änderungsantrag zu Art. 16 Buchstabe b Absatz b Unterabsatz 1 der ursprünglichen Richtlinie) wird dieser Absatz überflüssig.

VERFAHREN

Titel	Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
Verfahrensnummer	KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209 (COD)
Federführender Ausschuss	EMPL
Mitberatender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	Ausschuss für Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie 27.1.2005
Verstärkte Zusammenarbeit	
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Nils Lundgren 15.12.2004
Prüfung im Ausschuss	20.4.2004
Datum der Annahme der Vorschläge	20.4.2005
Ergebnis der Schlussabstimmung	Ja-Stimmen: 21 Nein-Stimmen: 20 Enthaltungen: 5
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Ivo Belet, Šarūnas Birutis, Jan Březina, Philippe Busquin, Jerzy Buzek, Joan Calabuig Rull, Jorgo Chatzimarkakis, Giles Chichester, Garrelt Duin, Lena Ek, Adam Gierek, Umberto Guidoni, András Gyürk, Fiona Hall, Rebecca Harms, Ján Hudacký, Romana Jordan Cizelj, Werner Langen, Anne Laperrouze, Pia Elda Locatelli, Nils Lundgren, Eluned Morgan, Pier Antonio Panzeri, Vincent Peillon, Umberto Pirilli, Miloslav Ransdorf, Vladimír Remek, Herbert Reul, Teresa Riera Madurell, Mechtild Rothe, Paul Rübig, Andres Tarand, Britta Thomsen, Catherine Trautmann, Claude Turmes, Nikolaos Vakalis, Alejo Vidal-Quadras Roca, Dominique Vlasto
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Malcolm Harbour, Satu Hassi, Erna Hennicot-Schoepges, Lambert van Nistelrooij, Vittorio Prodi, John Purvis, Bernhard Rapkay
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 178 Abs. 2)	Richard James Ashworth

4.4.2005

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

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))

Verfasserin der Stellungnahme: Věra Flasarová

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Vorschlag der Kommission¹

Abänderungen des Parlaments

Änderungsantrag 1 ERWÄGUNG 5

(5) Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben stellt ein wesentliches Element zum Erreichen der Ziele dar, die sich die Union in der Lissabon-Strategie gesetzt hat. Sie trägt nicht nur zum Entstehen eines zufriedenstellenderen

(5) Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben stellt ein wesentliches Element zum Erreichen der Ziele dar, die sich die Union in der Lissabon-Strategie gesetzt hat. Sie trägt nicht nur zum Entstehen eines zufriedenstellenderen

¹ Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

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, **insbesondere von Artikel 22, ermöglichen** eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

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 **zielen darauf ab, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen.**

Begründung

Artikel 22 der Richtlinie betrifft das Opt-out-Prinzip, d.h. die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden, die in Artikel 6 vorgesehene Höchstdauer, vorzusehen. Dagegen ist eindeutig nachgewiesen, dass lange Arbeitszeiten nicht nur eine Gefahr für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer bedeuten, sondern auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben beeinträchtigen. Der besondere Hinweis auf Artikel 22 als eine Bestimmung, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben begünstigt, ist daher falsch.

Änderungsantrag 2 ERWÄGUNG 6

(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.

(6) In diesem Kontext ist es Sache der Mitgliedstaaten, **dafür Sorge zu tragen, dass** die Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene Vereinbarungen **abschließen**, in denen Regeln zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben aufgestellt werden.

Begründung

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist eine wesentliche Forderung, deren erfolgreiche Umsetzung von den Mitgliedstaaten kontrolliert und nicht allein in das Ermessen der Sozialpartner gestellt werden sollte.

Änderungsantrag 3 ERWÄGUNG 7

(7) Es besteht das Bedürfnis, ein neues Gleichgewicht zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der **Notwendigkeit größerer Flexibilität in der** Arbeitszeitgestaltung zu finden, **insbesondere was den Bereitschaftsdienst und genauer die inaktiven Zeiten während**

(7) Es besteht das Bedürfnis, ein neues Gleichgewicht zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, **der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben** und der **flexiblen** Arbeitszeitgestaltung zu finden. **Bei der Arbeitszeitgestaltung, einschließlich**

des Bereitschaftsdienstes betrifft.

des Bereitschaftsdienstes, muss die Tatsache berücksichtigt werden, dass lange Arbeitszeiten nicht nur ein Hindernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit für den Zugang von Frauen zur Beschäftigung darstellen, sondern auch für eine größere Teilnahme der Männer am Familienleben.

Begründung

Es muss ein Gleichgewicht zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und der Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung gefunden werden. Es handelt sich dabei um Überlegungen, die unauflöslich miteinander verknüpft sind. Es sollte nicht auf die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes hingewiesen werden, weil es sich dabei um eine unangebrachte Unterscheidung handelt, insofern sie den Urteilen des EuGH zuwiderläuft, die die Arbeitszeit in Bezug auf die physische Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort und die Tatsache, dass er dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, definieren.

Änderungsantrag 4
ERWÄGUNG 7 A (neu)

(7a) Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist bei der Betrachtung der charakteristischen Merkmale des Begriffs ‚Arbeitszeit‘ der entscheidende Faktor die Forderung, dass der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, um, falls erforderlich, unverzüglich Arbeitsleistungen erbringen zu können.

Begründung

Der Gerichtshof argumentiert zu Recht, dass ein Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber an einem von Letzterem bestimmten Ort während der gesamten Dauer eines Bereitschaftsdienstes zur Verfügung stehen muss, erheblich stärkeren Belastungen ausgesetzt ist als ein Arbeitnehmer, der auf Abruf bereitsteht, weil der Arbeitnehmer von seiner Familie und seinem sozialen Umfeld getrennt ist und bei der Gestaltung der Zeit, in der seine Arbeitsleistung nicht benötigt wird, weniger frei ist. Unter diesen Umständen können die Zeiten des Bereitschaftsdienstes dieser Arbeitnehmer, in denen sie effektiv keine berufliche Tätigkeit ausüben, nicht als Ruhezeiten betrachtet werden.

Änderungsantrag 5
ERWÄGUNG 9

(9) Die Erfahrungen mit der Anwendung von Artikel 22 Absatz 1 zeigen, dass die völlig individuelle letzte Entscheidung, Artikel 6 der Richtlinie nicht anzuwenden, Probleme im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auch mit der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers **aufwerfen kann**.

(9) Die Erfahrungen mit der Anwendung von Artikel 22 Absatz 1 zeigen, dass die völlig individuelle letzte Entscheidung, Artikel 6 der Richtlinie nicht anzuwenden, Probleme im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auch mit der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers **aufwirft und zu Missbrauch geführt hat. Die Nichtanwendungsklausel sollte deshalb nicht länger anwendbar sein**.

Begründung

Die Nichtanwendungsklausel sollte so rasch wie möglich abgeschafft werden, da sie zu den Zielen und Bestimmungen der Richtlinie und zu den Grundprinzipien des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit in krassem Widerspruch steht. Außerdem verstößt sie gegen die Grundsätze des Vertrags und widerspricht sämtlichen Tatsachen, die belegen, dass eine unbefristete Arbeitszeit eine schwerwiegende Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben bedeutet.

Änderungsantrag 6
ERWÄGUNG 14

(14) 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 **der Grundrechte der Europäischen Union**).

(14) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und den Grundsätzen, die **in** der Charta der Grundrechte der Europäischen Union **ausdrücklich** anerkannt werden. Im Besonderen zielt diese Richtlinie auf die volle Wahrung des Rechts auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Artikel 31 der Charta) **und des Rechts, Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen (Artikel 33 der Charta)**, ab.

Begründung

Die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben gehört zu den drei von der Kommission aufgeführten Kriterien, die bei allen Vorschlägen in diesem Bereich erfüllt sein sollten.

Änderungsantrag 7
ARTIKEL 1 NUMMER 2 A (neu)

Artikel 6 Einleitender Teil (Richtlinie 2003/88/EG)

2a. In Artikel 6 wird der einleitende Teil durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer und der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben:“

Begründung

Das Erfordernis der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben muss bei der Festlegung der Wochenarbeitszeit und bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden.

Änderungsantrag 8

ARTIKEL 1 NUMMER 2 B (neu)

Artikel 13 (Richtlinie 2003/88/CE)

2b. Artikel 13 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt

„Artikel 13

Arbeitsrhythmus

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, dem allgemeinen Grundsatz Rechnung trägt, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der eintönigen Arbeit und des maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus, nach Maßgabe der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillende Arbeitnehmerinnen und Menschen mit Behinderung, insbesondere was die Pausen während der Arbeitszeit betrifft.“

Begründung

Ein besonderer Schutz muss den schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen bei der Arbeitszeitgestaltung gewährt werden, wie dies die Artikel 4 und 5 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz vorsehen. Der Erwägungsgrund 16 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bestimmt Folgendes: „Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.“ Artikel 5 und 7 sehen im Übrigen einen besonderen Schutz für Menschen mit Behinderung bei der Arbeit vor.

Änderungsantrag 9

ARTIKEL 1 NUMMER 2 C (neu)

Artikel 13 Absatz 1 a (neu) (Richtlinie 2003/88/EG)

2c. Zu Artikel 13 wird folgender Absatz hinzugefügt:

"Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitgeber zu ermutigen, bei der Gestaltung des Arbeitsrhythmus die Notwendigkeit zu berücksichtigen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren. Insbesondere sehen sie die Möglichkeit für die Arbeitnehmer vor, Anpassungen ihrer Arbeitszeiten und ihres Arbeitsrhythmus zu verlangen, und für die Arbeitgeber die Pflicht, diese Anträge gerecht und ausgewogen zu prüfen."

Begründung

Die Gestaltung des Arbeitsrhythmus muss immer so erfolgen, das die Notwendigkeit, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren, berücksichtigt wird, wobei es sich um eine wesentliche Forderung handelt, um die Ziele der Lissabon-Strategie zu erreichen.

Änderungsantrag 10

ARTIKEL 1 NUMMER 3

Artikel 16 Buchstabe b (Richtlinie 2003/88 (EG))

„b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis

„b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis

zu vier Monaten.

Die Mitgliedstaaten können jedoch mittels Rechts- oder Verwaltungsvorschriften aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation diesen Bezugszeitraum auf zwölf Monate ausdehnen, vorbehaltlich **der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze für** den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Anhörung der betroffenen Sozialpartner sowie vorbehaltlich von Bemühungen zur Förderung aller relevanten Formen des sozialen Dialogs einschließlich der Konzertierung, falls die betroffenen Parteien dies wünschen.

Beträgt die Laufzeit des Arbeitsvertrags weniger als ein Jahr, kann der Bezugszeitraum 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;“

zu vier Monaten.

Die Mitgliedstaaten können jedoch mittels Rechts- oder Verwaltungsvorschriften aus objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation diesen Bezugszeitraum auf zwölf Monate ausdehnen, vorbehaltlich **strenger Kontrollen und Garantien betreffend den** Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Anhörung der betroffenen Sozialpartner sowie vorbehaltlich von Bemühungen zur Förderung aller relevanten Formen des sozialen Dialogs einschließlich der Konzertierung, falls die betroffenen Parteien dies wünschen. **Daher sollte die Beteiligung und aktive Teilnahme von Frauen und Frauenorganisationen am sozialen Dialog besonders hervorgehoben werden.**

Beträgt die Laufzeit des Arbeitsvertrags weniger als ein Jahr, kann der Bezugszeitraum 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.

Die Möglichkeit des Abweichens von dem Bezugszeitraum von vier Monaten sollte bei schwangeren Arbeitnehmerinnen oder alleinerziehenden Müttern sowie Müttern von Großfamilien ausgeschlossen werden.

Alle oben erwähnten Garantien und Sicherheiten sind zu ergänzen durch die Schaffung und das reibungslose Funktionieren eines gesonderten und effektiven Mechanismus zur Überprüfung der tatsächlichen Gewährleistung dieser Garantien und durch Verfahren, mit denen sichergestellt wird, dass die Mitgliedstaaten diese effektiv umsetzen.“

Begründung

Die Regelung über die Bezugszeiten für die Wochenarbeitszeit erlaubt den Mitgliedstaaten einen gewissen Grad an Flexibilität, der auch akzeptabel ist, sofern strikte Garantien bezüglich der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer vorhanden sind. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Sozialpartner konsultiert werden und diejenigen Arbeitnehmergruppen, die gewöhnlich einen geringeren Part im sozialen Dialog spielen, ermutigt werden, sich aktiv daran zu beteiligen. Die Garantien, mit denen eine Ausdehnung der Bezugszeiträume möglich sein soll, müssen in Anbetracht der besonderen Bedürfnisse und Schwierigkeiten von Frauen, die dem Risiko des Missbrauchs dieser in der Richtlinie vorgesehenen Sonderregelung besonders ausgesetzt sind, erneut überprüft werden. Außerdem muss die Notwendigkeit der Kontrolle der tatsächlichen Anwendung dieser Garantien besonders hervorgehoben werden. Eine reine Aufzählung dieser Garantien ohne wirksame Überwachung durch staatliche Behörden macht keinen Sinn.

Änderungsantrag 11

ARTIKEL 1 NUMMER 8

Artikel 22 Absätze 1 und 1 a (Richtlinie 2003/88(EG))

8. Artikel 22 **wird wie folgt geändert:**

a) Absatz 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„1. Die Mitgliedstaaten **können, sofern sie dabei die allgemeinen Grundsätze des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit 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

8. Absatz 1 **von** Artikel 22 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„1. Die Mitgliedstaaten **müssen sicherstellen, dass ab dem in Artikel 4 dieser Richtlinie genannten Datum die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden 48 Stunden nicht überschreitet.**“

Vereinbarung zwischen 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 1a eingefügt:

„1a. In jedem Fall müssen die Mitgliedstaaten, die die im Absatz 1 vorgesehene Möglichkeit in Anspruch nehmen, die notwendigen Maßnahmen treffen, 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 eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung einer solchen Arbeit erhalten; eine derartige Zustimmung gilt höchstens ein Jahr 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 fünfundsiebzehn 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 Stunden 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 Höchst Arbeitszeit
verweigern oder einschränken können;*

*f) der Arbeitgeber die zuständigen
Behörden auf Aufforderung darüber
unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich
dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt
des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten
Bezugszeitraums mehr als achtundvierzig
Stunden innerhalb eines
Siebentagezeitraums zu arbeiten, und wie
viele Arbeitsstunden von diesen
Arbeitnehmern effektiv geleistet wurden.“*

Begründung

Die in Artikel 22 enthaltene Nichtanwendungsklausel sollte so rasch wie möglich abgeschafft werden, da sie zu den Zielen und Bestimmungen der Richtlinie und zu den Grundprinzipien des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit in krassem Widerspruch steht. Außerdem verstößt sie gegen die Grundsätze des Vertrags und widerspricht sämtlichen Tatsachen, die belegen, dass eine unbefristete Arbeitszeit eine schwerwiegende Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben bedeutet, insbesondere für Frauen.

Änderungsantrag 12 ARTIKEL 1 NUMMER 9 Artikel 24 a (Richtlinie 2003/88/EG)

Spätestens fünf Jahre nach dem in Artikel 3 der vorliegenden Richtlinie vorgesehenen Datum berichtet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss über die Durchführung der Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie, **insbesondere von Artikel 22 Absätze 1 und 2, gegebenenfalls ergänzt durch entsprechende Vorschläge insbesondere über eine schrittweise Streichung dieser Bestimmung, falls sie dies für erforderlich hält.**

Spätestens fünf Jahre nach dem in Artikel 3 der vorliegenden Richtlinie vorgesehenen Datum berichtet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss über die Durchführung der Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie **und ihren Beitrag zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, zur größeren Flexibilität in der Verwaltung der Arbeitszeit und zum Abbau der Zwänge für die Unternehmen. In dem Durchführungsbericht muss ebenfalls angegeben werden, ob die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben, damit die maximale**

***Wochenarbeitszeit 48 Stunden,
einschließlich der Überstunden, nicht
übersteigt.***

Begründung

In dem Bericht über die Umsetzung dieser Richtlinie sollte eine Bewertung enthalten sein, inwieweit die unterschiedlichen Bestimmungen dazu beitragen, die Ziele zu erreichen, die sich die Kommission gesetzt hatte. Ferner muss berichtet werden, ob die Mitgliedstaaten die in Artikel 22 Absatz 1 vorgesehene Ausnahmeregelung in ihren Rechtsvorschriften/nationalen Praktiken in der gesetzten Frist wirklich abgeschafft haben.

VERFAHREN

Titel	Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
Verfahrensnummer	KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)
Federführender Ausschuss	EMPL
Mitberatender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	FEMM 25.10.2004
Verstärkte Zusammenarbeit	Nein
Verfasserin der Stellungnahme Datum der Benennung	Věra Flasarová 25.11.2004
Prüfung im Ausschuss	17.3.2005 31.3.2005
Datum der Annahme der Vorschläge	31.3.2005
Ergebnis der Schlussabstimmung	Ja-Stimmen: 19 Nein-Stimmen: 1 Enthaltungen: 0
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Edit Bauer, Edite Estrela, Věra Flasarová, Nicole Fontaine, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Livia Járóka, Piia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Urszula Krupa, Astrid Lulling, Angelika Niebler, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Marie-Line Reynaud, Raül Romeva i Rueda, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Katerina Batzeli, Elisabeth Jeggle, Christa Klaß
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 178 Abs. 2)	

VERFAHREN

Titel	Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung				
Bezugsdokumente – Verfahrensnummer	KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)				
Rechtsgrundlage	Art. 251 Abs. 2 und Art. 137 Absatz 2 EG				
Grundlage in der Geschäftsordnung	Art. 51				
Datum der Konsultation des EP	22.9.2004				
Federführender Ausschuss Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 25.10.2004				
Mitberatende(r) Ausschuss/Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	ITRE 27.1.2005	FEMM 25.10.2004			
Berichterstatter(in) Datum der Benennung	Alejandro Cercas 07.10.2004				
Prüfung im Ausschuss	6.10.2004	17.1.2005	15.3.2005	31.3.2005	19.4.2005
Datum der Annahme	20.4.2005				
Ergebnis der Schlussabstimmung	Ja-Stimmen: 31 Nein-Stimmen: 14 Enthaltungen: 1				
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Jan Andersson, Roselyne Bachelot-Narquin, Emine Bozkurt, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnock, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Roger Helmer, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Sepp Kusstatscher, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Jan Tadeusz Masiel, Mary Lou McDonald, Thomas Mann, Jiří Maštálka, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Óry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Jean Spautz, Struan Stevenson, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer				
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Mihael Brejc, Udo Bullmann, Françoise Castex, Anne Elisabet Jensen, Leopold Józef Rutowicz, Elisabeth Schroedter, Marc Tarabella, Patrizia Toia, Barbara Weiler, Anja Weisgerber				
Datum der Einreichung – A[6]	25.4.2005		A6-0105/2005		