



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 31.5.2005
KOM(2005) 246 endgültig

2004/0209 (COD)

Geänderter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der
Arbeitszeitgestaltung**

(vorgelegt von der Kommission)

{SEC(2004) 1154}

BEGRÜNDUNG

1. EINLEITUNG

Am 22. September 2004 nahm die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹ an. Dieser Vorschlag wurde am 22. September 2004 an das Europäische Parlament und an den Rat weitergeleitet.

Am 11. Mai 2005 gab der Wirtschafts- und Sozialausschuss seine Stellungnahme zum Vorschlag der Kommission ab². Der Ausschuss der Regionen gab seine Stellungnahme am 14. April 2005³ ab.

Am 11. Mai 2005 nahm das Europäische Parlament in erster Lesung dazu Stellung⁴.

2. ÄNDERUNGEN

Vom Europäischen Parlament vorgeschlagene Änderungen

Die Kommission kann alle im Folgenden aufgeführten Änderungen übernehmen, die nach ihrer Auffassung zur Verbesserung ihres Vorschlags beitragen, unter gleichzeitiger Wahrung seiner Ziele und seiner politischen Tragfähigkeit, wobei den von den Mitgliedstaaten im Rat bereits dargelegten Positionen Rechnung getragen wird:

- Änderung Nr. 1 (Erwähnung der Schlussfolgerungen des Rates von Lissabon): siehe Erwägungsgrund Nr. 4;
- Änderung Nr. 2 (Umformulierung von Erwägungsgrund Nr. 4): siehe Erwägungsgrund Nr. 4;
- Änderung Nr. 3 (Hinweis auf die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote): siehe Erwägungsgrund Nr. 5;
- Änderung Nr. 4 (Hinzufügung des Hinweises auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf): siehe Erwägungsgrund Nr. 7;
- Änderung Nr. 8 (Zitat Artikel 31 Absatz 2 der Charta): siehe Erwägungsgrund Nr. 14;
- Änderung Nr. 11 (Kumulierung der Arbeitszeit im Falle mehrerer Arbeitsverträge): siehe Erwägungsgrund Nr. 2;
- Änderung Nr. 12 (Hinzufügung einer Bestimmung über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben): siehe Artikel 2b;
- Änderung Nr. 13 (Streichung des Artikels 16 Buchstabe b Absatz 2): siehe Artikel 16;

¹ KOM(2004) 607 endgültig.

² ABl. C vom , S..

³ ABl. C vom , S..

⁴ ABl. C vom , S..

- Änderungen Nr. 16 und 18 (Ausgleichsruhezeiten): siehe Artikel 17 Absatz 2 und Artikel 18 Absatz 3;
- Änderung Nr. 17 (Korrektur eines Fehlers): siehe Artikel 17 Absatz 5 Unterabsatz 1;
- Änderung Nr. 19 (Bezugszeitraum): siehe Artikel 19;
- Änderung Nr. 24 (Bestimmung über die Gültigkeit von Opt-out-Vereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieser Richtlinie unterzeichnet worden sind): siehe Artikel 22 Absatz 1 c.

Dagegen sieht sich die Kommission nicht in der Lage, zum gegenwärtigen Zeitpunkt die übrigen vom Parlament vorgeschlagenen Änderungen zu übernehmen. Einige von ihnen bringen nach Auffassung der Kommission keinen Zusatznutzen oder sind aus rein rechtlicher Sicht nicht akzeptabel. Andere könnten ihrer Ansicht nach die Ausgewogenheit des ursprünglichen Textes beeinträchtigen und das Erreichen einer Einigung oder einer ausreichenden Mehrheit im Rat erschweren.

Dabei ist sich die Kommission der Rolle bewusst, die ihr im Rahmen des Mitentscheidungsverfahrens zukommt, nämlich die Rolle der Vermittlerin zwischen den beiden Legislativorganen der Gemeinschaft.

Unter den von der Kommission nicht übernommenen Änderungsanträgen sei im Zusammenhang mit dem Änderungsantrag Nr. 20 (individuelles Opt-out) darauf hingewiesen, dass die Kommission deutlich gemacht hat, sie könne zwar den Änderungsantrag in seiner jetzigen Form nicht annehmen, sei aber bereit, Kompromissmöglichkeiten in dieser Frage, in der die Mitgesetzgeber uneins sind, zu sondieren. Was ferner den Änderungsantrag Nr. 10 (über den Bereitschaftsdienst) betrifft, hat die Kommission zu erkennen gegeben, dass sie die Bedenken des Europäischen Parlaments hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, die regelmäßig Bereitschaftsdienst leisten, teilt und dass sie eine Bestimmung hinzufügen werde, dass die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes nicht auf die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten angerechnet werden können.

Geänderter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der
Arbeitszeitgestaltung**

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

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

auf Vorschlag der Kommission⁵,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses⁶,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen⁷,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags⁸

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nach Artikel 137 des Vertrags unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten, um die Arbeitsumwelt zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu verbessern. Richtlinien, die auf der Grundlage dieses Artikels angenommen werden, sollten keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.
- (2) Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung⁹ enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf tägliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus. **Diese Mindestvorschriften gelten**

⁵ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁶ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁷ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁸ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

für alle Arbeitnehmer gemäß der Definition in Artikel 3 Buchstabe a der Richtlinie 89/391/EWG¹⁰.

- (3) Für zwei Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG ist eine Überprüfung vor dem 23. November 2003 vorgesehen. Es handelt sich um Artikel 19 und um Artikel 22 Absatz 1.
- (4) Mehr als zehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 93/104/EG des Rates¹¹, 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 zu tragen zu können und die Instrumente bereitzustellen, um die vom Europäischen Rat am 22. und 23. März 2005 im Rahmen der Lissabon-Strategie festgelegten Wachstums- und Beschäftigungsziele realisieren zu können.
- (5) Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben stellt ebenfalls ein wesentliches Element zum Erreichen der Ziele dar, die sich die Union in der Lissabon-Strategie gesetzt hat, insbesondere um die Frauenbeschäftigungsquote anzuheben. 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~~ zielen darauf ab, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen.
- (6) In diesem Kontext ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Sozialpartner zu ermutigen, auf der entsprechenden Ebene Vereinbarungen abzuschließen, in denen Regeln zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben aufgestellt werden.
- (7) Es besteht das Bedürfnis, ~~ein neues Gleichgewicht zwischen dem den~~ Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu verstärken und ~~der Notwendigkeit größerer~~ Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu ~~finden ermöglichen,~~ insbesondere was den Bereitschaftsdienst und genauer die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes betrifft, sowie ein neues Gleichgewicht zu finden zwischen der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben einerseits und einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit andererseits.
- (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.
- (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.

¹⁰ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

¹¹ Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18.

- (10) Gemäß Artikel 138 Absatz 2 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie eine einschlägige Gemeinschaftsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (11) Nach dieser Anhörung gelangte die Kommission zu der Auffassung, dass eine Gemeinschaftsmaßnahme zweckmäßig ist, weshalb sie die Sozialpartner gemäß Artikel 138 Absatz 3 noch einmal zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags anhörte.
- (12) Nach Abschluss dieser zweiten Konsultationsphase teilten die Sozialpartner der Kommission nicht ihre Absicht mit, wie in Artikel 138 Absatz 4 des Vertrags vorgesehen einen Prozess in Gang setzen zu wollen, der gegebenenfalls zum Abschluss einer Vereinbarung führt.
- (13) Das Ziel der ins Auge gefassten Maßnahme, das darin besteht, die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Arbeitszeitgestaltung zu modernisieren, kann auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden und lässt sich daher im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags besser auf Gemeinschaftsebene erreichen. Im Einklang mit dem in demselben Artikel verankerten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für das Erreichen dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (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 **gemäß ab**-(Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) **ab, und insbesondere gemäß Absatz 2 dieses Artikels, in dem es heißt: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“.**
- (15) Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Artikel 5 des Vertrags können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden, da es sich um die Änderung eines geltenden gemeinschaftlichen Rechtsakts handelt –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

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

1. Im Artikel 2 werden die Nummern 1 a, **1 a a** und 1 b eingefügt:

„1 a. 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.

1 a a. „Arbeitsplatz“: der Ort oder die Orte, an dem/an denen der Arbeitnehmer normalerweise seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben

wahrnimmt, festgelegt auf der Grundlage der Bedingungen des auf den Arbeitnehmer anzuwendenden Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsvertrags

1 b. 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.“

2. Folgender Artikel 2 a wird eingefügt:

„Artikel 2 a

Bereitschaftsdienst

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 inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes kann, unter Berücksichtigung der Erfahrung im betroffenen Wirtschaftszweig, berechnet werden auf der Grundlage einer durchschnittlichen Stundenzahl oder eines Anteils an der Bereitschaftsdienstdauer, und zwar im Rahmen eines Tarifvertrags oder einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern oder nach Anhörung der Sozialpartner.

Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes kann nicht auf die in Artikel 3 (tägliche Ruhezeit) und Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) vorgesehenen Ruhezeiten angerechnet werden.

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

3. **Folgender Artikel 2 b wird eingefügt:**

„Artikel 2 b

Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Die Mitgliedstaaten ermutigen die Sozialpartner auf entsprechender Ebene unbeschadet ihrer Autonomie, Vereinbarungen abzuschließen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben abzielen.

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen:

– dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer über jegliche Änderung des Arbeitsrhythmus oder der Organisation der Arbeitszeit rechtzeitig in Kenntnis setzen und

– dass die Arbeitnehmer Änderungen ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsrhythmus beantragen können und die Arbeitgeber verpflichtet werden,

diese Anträge zu prüfen und dabei dem Flexibilitätsbedarf der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.“

4. Artikel 16 Buchstabe b wird durch folgenden Wortlaut ersetzt gestrichen:

~~„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.~~

~~Die Mitgliedstaaten, die die Möglichkeit, den Bezugszeitraum mittels Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf ein Jahr auszudehnen, in Anspruch nehmen, müssen die notwendigen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass kein Arbeitnehmer in irgendeiner Woche mehr als fünfundsechzig Stunden arbeitet.~~

~~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;“~~

5. Artikel 17 wird wie folgt geändert:

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“.

b) Im Absatz 2 wird der Passus „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten“ ersetzt durch „Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten innerhalb einer angemessenen Frist, die 72 Stunden nicht überschreiten darf, die in der einzelstaatlichen Gesetzgebung, tarifvertraglich oder in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern festzulegen ist“.

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

d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

i) Absatz 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

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

ii) Der letzte Absatz wird gestrichen.

6. 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 gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten innerhalb einer angemessenen Frist, die 72 Stunden nicht überschreiten darf, die in der einzelstaatlichen Gesetzgebung, tarifvertraglich oder in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern festzulegen ist“.

7. Artikel 19 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

~~„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.“~~ „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 der Bezugszeitraum auf eine Dauer von maximal zwölf Monaten erhöht wird

a) im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, wie in Artikel 18 vorgesehen;

b) im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, vorausgesetzt, die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

– dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter rechtzeitig über die Einführung dieses Bezugszeitraums in Kenntnis gesetzt und sie dazu anhört;

– dass der Arbeitgeber die erforderlichen Schritte unternimmt, um jegliche Gefahr für Gesundheit und Sicherheit, die sich aus der Einführung dieses Bezugszeitraums ergeben kann, zu vermeiden oder zu beseitigen.“

8. Artikel 20 Absatz 2 wird gestrichen.

9. Artikel 22 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„1. Während eines Zeitraums von maximal drei Jahren nach dem in Artikel 3 der Richtlinie [2005/--/EG] vorgesehenen Datum können die, ~~„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 im einzelstaatlichen Gesetz, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder

~~Praxis, mittels Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf einem angemessenen Niveau~~ vorgesehen sein.“

~~Wenn kein Tarifvertrag in Kraft ist und wenn es im betroffenen Unternehmen oder Betrieb keine Personalvertretung gibt, die befähigt wäre, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis einen Tarifvertrag oder eine Vereinbarung zwischen 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 1 a eingefügt:

1 a. 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 ~~fünfundsechzig~~**fünfzig** 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, wobei anhand dieser Listen möglich sein muss, festzustellen, dass die Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie eingehalten werden;

e) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit verweigern oder einschränken können;

f) der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Aufforderung 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, sowie ihnen geeignete Listen vorlegt, anhand deren festgestellt werden kann, dass die Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie eingehalten werden.“~~

c) Es wird folgender Absatz 1 b eingefügt:

„1 b. Mitgliedstaaten, die die im vorliegenden Artikel vorgesehene Möglichkeit vor dem in Artikel 3 der Richtlinie [2005/--/EG] vorgesehenen Datum in Anspruch nehmen, können aus Gründen, die mit den Modalitäten ihres Arbeitsmarktes zusammenhängen, beantragen, dass diese Möglichkeit über den in Absatz 1 des vorliegenden Artikels vorgesehenen Zeitraum hinaus verlängert wird.

Die Kommission wird über den Antrag entscheiden und ihre Entscheidung entsprechend begründen.“

d) Es wird folgender Absatz 1 c eingefügt:

„1 c: Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass jede von einem Arbeitnehmer vor dem in Artikel 3 der Richtlinie [2005/--/EG] vorgesehenen Datum abgegebene und zu diesem Zeitpunkt noch gültige Zustimmung während eines Zeitraums von maximal einem Jahr ab dem genannten Datum ihre Gültigkeit behält.“

10. Der folgende Artikel 24 a wird eingefügt:

„Artikel 24 a

DurchführungsBewertungsbericht

Spätestens ~~fünf~~ **drei** Jahre nach dem in Artikel 3 der **Richtlinie [2005/--/EG] 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 der~~ **Artikel 19 und 22—Absätze 1 und 2, sowie über alle Anträge gemäß Artikel 22 Absatz 1 b,** gegebenenfalls ergänzt durch entsprechende Vorschläge ~~insbesondere über eine schrittweise Streichung dieser Bestimmung, falls sie dies für erforderlich hält.“~~

Artikel 2

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

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens ab dem nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und übermitteln ihr eine Tabelle der

Entsprechungen zwischen den Bestimmungen dieser Richtlinie und den von ihnen erlassenen innerstaatlichen Vorschriften.

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

Artikel 4

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

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident
[...]

Im Namen des Rates
Der Präsident
[...]