



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 22.9.2004
KOM(2004) 607 endgültig

2004/0209 (COD)

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)

{SEK(2004) 1154}

BEGRÜNDUNG

I. ZWECK DES VORSCHLAGS

1. Mit dem vorliegenden Vorschlag soll die Richtlinie 2003/88/EG¹ des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung abgeändert werden.
2. Die Notwendigkeit einer Überprüfung und eventuellen Abänderung einzelner Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG leitet sich aus der Richtlinie selbst ab: Zwei Richtlinienbestimmungen sehen eine Überprüfung vor dem 23. November 2003 vor. Sie betreffen die Abweichungen vom Bezugszeitraum bei Anwendung von Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) und die Möglichkeit, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer sich bereit erklärt, eine derartige Arbeit auszuführen.
3. Die Auslegung der Richtlinie durch den Gerichtshof in mehreren Vorabentscheidungen gemäß Artikel 234 des Vertrags hat tief greifende Auswirkungen auf den Begriff „Arbeitszeit“ und damit auf wesentliche Richtlinienbestimmungen. Deshalb hat die Kommission es für sinnvoll erachtet, die Auswirkungen dieser Rechtsprechung zu analysieren, insbesondere die Urteile in den Rechtssachen SIMAP² und Jaeger³. In beiden Urteilen geht es um die Frage, inwieweit die persönliche Anwesenheit von Ärzten in Gesundheitseinrichtungen im Rahmen eines Bereitschaftsdiensts per se als Arbeitszeit anzurechnen ist.
4. Gemäß Artikel 138 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zur möglichen Ausrichtung einer entsprechenden Gemeinschaftsaktion konsultiert. Als Resultat dieser Konsultation gelangte die Kommission zu dem Schluss, dass eine Gemeinschaftsaktion sinnvoll ist. Daraufhin hat sie gemäß Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene erneut zum Inhalt des vorgesehenen Vorschlags konsultiert. Das Ergebnis dieser zweiten Anhörungsphase ist im Folgenden zusammengefasst.

II. ERGEBNISSE DER ZWEITEN ANHÖRUNG DER SOZIALPARTNER

5. Eingangs ist anzumerken, dass die Sozialpartner der Aufforderung der Kommission nicht nachgekommen sind, in dieser Frage in Verhandlungen einzutreten, um zu einem europaweit geltenden Übereinkommen zu gelangen. Stattdessen haben sie die Kommission ersucht, einen Richtlinienvorschlag vorzulegen.

¹ 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.

² Urteil des Gerichtshofs vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Sammlung der Rechtsprechung 2000, S. I-07963.

³ Urteil des Gerichtshofs vom 9. Oktober 2003 in der Rechtssache C-151/02, Ersuchen des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (Deutschland) im Rahmen des bei diesem anhängigen Rechtsstreits Landeshauptstadt Kiel gegen Norbert Jaeger, noch nicht veröffentlicht.

6. Die Meinungen zum Inhalt des Vorschlags sind geteilt. Was Artikel 22 Absatz 1 („Opt-out“) angeht, so hält die Arbeitnehmerorganisation (EGB) eine schnellstmögliche progressive Abschaffung für angezeigt. Dagegen spricht sich die Arbeitgeberorganisation UNICE für eine Beibehaltung von Artikel 22 Absatz 1 in der gegenwärtigen Form aus und empfiehlt, den Mitgliedstaaten zusätzlich die Möglichkeit einzuräumen, das Opt-out im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen zuzulassen. Der CEEP befürwortet die Beibehaltung dieser Bestimmung bei Verschärfung der Anwendungsbedingungen.
7. In der Frage der Abweichung von den Bezugszeiträumen erinnert der EGB daran, dass eine Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis bereits im gegenwärtigen gesetzlichen Rahmen möglich ist. Nach Ansicht des EGB steht die Möglichkeit, den Bezugszeitraum durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf 12 Monate zu verlängern, modernen Arbeitszeitvereinbarungen eher entgegen. Demzufolge spricht er sich für eine Beibehaltung der gegenwärtigen Bestimmungen aus. Nach Meinung der UNICE sollte die Richtlinie einen Bezugszeitraum von einem Jahr zulassen und die Möglichkeit einer tarifvertraglichen Verlängerung einräumen. Eine derartige Änderung käme den Bedürfnissen der stark von Konjunkturschwankungen betroffenen Unternehmen entgegen, würde den administrativen Aufwand verringern, insbesondere für die KMU, und in Phasen der Nachfrageschwankung beschäftigungssichernd wirken. Der CEEP teilt diese Auffassung.
8. Auch in der Frage der Definition der Arbeitszeit laufen die Meinungen weit auseinander. Der EGB sieht in der Einführung des Begriffs „nicht aktive Bereitschaftsdienstzeit“ eine Maßnahme, die in keinem Verhältnis steht zu den in den Mitgliedstaaten tatsächlich auftretenden Problemen. Demzufolge spricht er sich für Lösungen von geringerer Tragweite aus. Die UNICE ist der Ansicht, dass nur während des Bereitschaftsdienstes effektiv geleistete Arbeitsstunden als Arbeitszeit gelten können und empfiehlt, die Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ entsprechend abzuändern. Der CEEP befürwortet die Aufnahme der Kategorie „inaktive Bereitschaftsdienstzeit“, die nicht als Arbeitszeit angerechnet werden sollte.

III. RECHTFERTIGUNG DES VORSCHLAGS

9. Die Kommission hat mehrfach darauf hingewiesen⁴, dass nach ihrer Überzeugung nur ein globaler Ansatz, der alle vier den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene zur Erörterung vorgelegten Kernprobleme einschließt, zu einer ausgewogenen Lösung führen kann, die den festgelegten Anforderungen genügt.
10. Die Kommission hat auch im Voraus deutlich gemacht, welche Kriterien der in Frage kommende Vorschlag erfüllen muss. Er muss
 - im Zusammenhang mit der Arbeitszeit größeren Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleisten;

⁴ Siehe insbesondere die beiden Papiere zur Anhörung der Sozialpartner: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Überprüfung der Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Dokument KOM(2003) 843 endg.) und Zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene hinsichtlich der Überarbeitung der Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Dokument SEK(2004) 610.

- den Unternehmen und den Mitgliedstaaten mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung einräumen;
 - eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ermöglichen;
 - eine unverhältnismäßige Belastung der Unternehmen, insbesondere der KMU, vermeiden.
11. Nach Auffassung der Kommission lassen sich mit dem vorliegenden Vorschlag diese Kriterien am besten erfüllen.
 12. Der Vorschlag garantiert ein hohes Niveau an Schutz für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, während er zugleich den Unternehmen Flexibilität in der Organisation der Arbeitszeit ermöglicht. Was insbesondere die Möglichkeit betrifft, die Regelung bezüglich der maximalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden auf individueller Basis nicht anzuwenden, sieht der Vorschlag ein duales System vor, das die Vorteile des individuellen Ansatzes mit denen von tarifvertraglichen Vereinbarungen verbindet. Eine Nichtanwendung auf individueller Basis wird eine vorherige tarifvertragliche Vereinbarung oder eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern erfordern, allerdings nur in den Fällen, in denen solche Vereinbarungen im Rahmen nationaler Gesetzgebung und / oder Praxis möglich sind. In anderen Fällen bleibt eine Nichtanwendung allein mittels individueller Zustimmung möglich; allerdings werden verschärfte Bedingungen gelten um Missbrauch zu verhindern und um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer in seiner Entscheidung völlig frei ist. Außerdem sieht die Richtlinie eine maximale Arbeitszeit für jede einzelne Woche vor, soweit tarifvertragliche Regelungen nichts anderes vorsehen.
 13. Mit der Richtlinie wird ferner eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben möglich, insbesondere durch die für Artikel 22 Absatz 1 vorgeschlagenen Änderungen. Im Rahmen der Ziele der Lissabon-Strategie wird mit dem Erwägungsgrund 6 daran erinnert, dass es Sache der Mitgliedstaaten ist, Verhandlungen der Sozialpartner in diesem Bereich zu fördern.
 14. Außerdem gewährt die vorliegende Richtlinie den Unternehmen und den Mitgliedstaaten größere Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Der Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit kann auf ein Jahr festgelegt werden, womit die Unternehmen die Möglichkeit erhalten, auf mehr oder weniger regelmäßige Nachfrageschwankungen zu reagieren.
 15. Im Bestreben, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer einerseits und den Flexibilitätserfordernissen der Unternehmen andererseits herzustellen, und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes nicht das gleiche Schutzniveau erfordern wie die aktiven Zeiten, wird im Vorschlag festgelegt, dass die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzusehen sind, sofern nicht in der einzelstaatlichen Gesetzgebung, in den Tarifverträgen oder in den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern etwas anderes vorgesehen ist.

16. Schließlich berücksichtigt der Vorschlag die besondere Lage der Unternehmen, vor allem der KMU. Die Möglichkeit des individuellen Opt-out bliebe den Unternehmen offen, die weder einen Tarifvertrag noch eine Personalvertretung haben (im wesentlichen kleine und Mikrounternehmen), und die Möglichkeit, den Bezugszeitraum auf ein Jahr festzulegen, würde das Arbeitszeitmanagement der Beschäftigten vereinfachen und gleichzeitig eine bessere Anpassung an die Nachfrageschwankungen ermöglichen.

IV. KONKRETER INHALT DES VORSCHLAGS

17. Es wird vorgeschlagen, die Richtlinie 2003/88/EG wie folgt zu ändern.
18. *Artikel 2 (Begriffsbestimmungen)*: Die Definitionen von „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ bleiben unverändert. Es werden mit dem Vorschlag zwei neue Definitionen eingeführt, nämlich „Bereitschaftsdienst“ und „inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes“, die zu den bisherigen Definitionen hinzukommen. Diese beiden neuen Definitionen zielen darauf ab, in die Richtlinie einen Begriff einzuführen, bei dem es sich nicht im eigentlichen Sinne um eine dritte, den anderen beiden hinzuzufügende Zeitkategorie handelt, sondern um eine Kategorie, die mit unterschiedlichen Anteilen die beiden Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ ergänzt. Der Begriff „Bereitschaftsdienst“ deckt Situationen ab, in denen der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich am Arbeitsplatz aufzuhalten.
19. *Neuer Artikel 2 a (Bereitschaftsdienst)*: Als Folge der Einführung der beiden neuen Definitionen dient dieser Artikel dazu, die für den Bereitschaftsdienst, genauer für die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes geltenden Regelungen festzulegen. Es wird klar geregelt, dass die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes keine Arbeitszeit sind, sofern nicht in der einzelstaatlichen Gesetzgebung oder, in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis, durch tarifvertragliche Regelungen oder eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern das Gegenteil vorgesehen ist. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer effektiv seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, müssen voll und ganz als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie angesehen werden.
20. *Artikel 16 (Bezugszeiträume), Buchstabe b*: Nach dieser Änderung bleiben als „Standard“-Bezugszeitraum 4 Monate bestehen. Allerdings werden die Mitgliedstaaten diesen Bezugszeitraum auf ein Jahr ausdehnen können, vorausgesetzt, die betroffenen Sozialpartner werden angehört und der soziale Dialog in diesem Bereich wird gefördert. Außerdem wird festgelegt, dass der Bezugszeitraum auf keinen Fall länger sein darf als die Laufzeit des Arbeitsvertrags.
21. *Artikel 17 (Abweichungen) Absätze 1 und 3*: Diese Änderungen müssen in Verbindung mit der Änderung von Artikel 16 Buchstabe b gelesen werden. Es wird die Möglichkeit gestrichen, vom Bezugszeitraum von vier Monaten abzuweichen. Da durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften der Bezugszeitraum auf ein Jahr festgelegt werden kann, brauchen keine bis auf sechs Monate ausdehnbare Abweichungen mehr vorgesehen zu werden.
22. *Artikel 17 (Abweichungen) Absatz 2*: Laut den Artikeln 3 und 5 sind tägliche Ruhezeiten von elf zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum und wöchentliche Ruhezeiten von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf

Stunden pro Siebentageszeitraum vorgeschrieben. Es gibt aber zu diesen zwei Artikeln Abweichungsmöglichkeiten. Wenn von den vorgeschriebenen Ruhezeiten abgewichen wird, müssen den Arbeitnehmern Ausgleichsruhezeiten gewährt werden. Die vorliegende Änderung zielt darauf ab, klarzustellen, dass die Ausgleichsruhezeiten binnen einer angemessenen Frist gewährt werden müssen, die 72 Stunden in keinem Fall überschreiten darf.

23. *Artikel 18 (Abweichungen im Wege von Tarifverträgen)*: Dieser Artikel enthält ebenfalls eine Klärung im Zusammenhang mit den Ausgleichsruhezeiten (siehe oben).
24. Artikel 19 Absatz 1 und 3 sowie Artikel 20 Absatz 2 werden gestrichen. In beiden Fällen geht es darum, Abweichungen vom Bezugszeitraum zu streichen, die wegen der für Artikel 16 Buchstabe b vorgeschlagenen Änderung nicht mehr relevant sind.
25. *Artikel 22 Absatz 1*: Dieser Absatz enthält die Voraussetzungen, die die Mitgliedstaaten zu erfüllen haben, wenn sie auf die Anwendung von Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) verzichten wollen.

Voraussetzung für die Nichtanwendung von Artikel 6 ist, dass dies durch einen Tarifvertrag oder eine zwischen Sozialpartnern auf entsprechender Ebene abgeschlossene Vereinbarung genehmigt wird.

Der Text sieht vor, dass diese Pflicht zur tarifvertraglichen Genehmigung nicht gilt, wenn kein Tarifvertrag in Kraft ist und wenn es im Unternehmen oder Betrieb keine Personalvertretung gibt, die nach der einzelstaatlichen Gesetzgebung und/oder Praxis befähigt wäre, einen Tarifvertrag oder eine Vereinbarung in diesem Bereich abzuschließen. In diesem Fall reicht die individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers unter festgelegten Bedingungen aus.

Die Genehmigung durch Tarifvertrag oder Vereinbarung ist eine erforderliche, aber nicht ausreichende Voraussetzung. Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist in jedem Fall notwendig. Gegenüber der bisherigen Situation sind die Bedingungen klarer und strenger definiert. Die Zustimmung des Arbeitnehmers muss schriftlich erfolgen, sie darf nicht zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses oder während der Probezeit gegeben werden, ihre Laufzeit ist begrenzt und es wird eine absolute Obergrenze für die Arbeitsstunden festgelegt und das Führen eines Registers vorgeschrieben.

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.
- (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.

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.

- (4) Mehr als zehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 93/104/EG des Rates¹⁰, 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.
- (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.
- (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 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.
- (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) 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.

¹⁰ Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18.

- (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 ab (Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).
- (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 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 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 Zeit, in der der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes effektiv seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, wird immer als Arbeitszeit angesehen.“

3. Artikel 16 Buchstabe b wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„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;“

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

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 dieses Absatzes zulässig.“

ii) Der letzte Absatz wird gestrichen.

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

6. 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.“

7. Artikel 20 Absatz 2 wird gestrichen.

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 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 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 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.“

9. Der folgende Artikel 24 a wird 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.“

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

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

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.

Geschehen zu Brüssel am [...]

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

Im Namen des Rates
Der Präsident
[...]