

Was tun mit der Arbeitszeitrichtlinie?

Überarbeitung oder Aufhebung

Sebastian Czuratis & Klaus-Dieter Sohn



© istock / Getty Images

- ▶ Die bestehende Arbeitszeitrichtlinie ist nach mehreren EuGH-Urteilen überholt.
- ▶ Die bisherigen Vorstöße der EU-Kommission für eine Überarbeitung sind allesamt gescheitert, eine Reform scheint auch in Zukunft unrealistisch.
- ▶ EU-Vorschriften zur Entlohnung von Bereitschaftsdiensten verstoßen gegen das Subsidiaritätsprinzip.
- ▶ Die Arbeitszeitrichtlinie sollte daher aufgehoben werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	3
2	Wesentliche Bestimmungen der geltenden Arbeitszeitrichtlinie.....	3
2.1	Wöchentliche Höchstarbeitszeit.....	4
2.2	Mindestruhezeiten.....	4
2.3	Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie durch den EuGH.....	4
3	Versuche zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie seit 2004	5
3.1	Legislativer Ansatz	5
3.2	Sozialpartnerschaftlicher Ansatz	5
4	Bewertung.....	6
4.1	Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip	6
4.2	Nichtrealisierbarkeit einer Reform der Arbeitszeitrichtlinie	7
4.3	Empfehlung: Aufhebung der Arbeitszeitrichtlinie	7

1 Einführung

Die wirtschaftliche Lage entwickelt sich zwar in vielen Mitgliedstaaten – eine extreme Ausnahme bleibt weiterhin Griechenland – wieder positiv, aber die Arbeitslosenzahlen sind vielerorts immer noch sehr hoch. Nicht zuletzt sind dafür auch die in einigen Mitgliedstaaten mitunter verkrusteten Arbeitsmärkte verantwortlich. Daher empfiehlt die Europäische Kommission den Mitgliedstaaten unter dem Oberbegriff Strukturreformen regelmäßig Arbeitsmarktreformen, zuletzt in Form von beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Leitlinien.¹ Allerdings umfassen die Leitlinien nur sehr unkonkrete Verbesserungsvorschläge für die Politiken der Mitgliedstaaten, was die deutlich begrenzte Zuständigkeit der EU in diesem Bereich widerspiegelt. Denn die Regulierung der Arbeitsmärkte ist eine Kernaufgabe der mitgliedstaatlichen Wirtschaftspolitik. Gleichwohl gibt es auch auf europäischer Ebene zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften, insbesondere solche zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer.

Zu diesen Vorschriften gehört die sogenannte Arbeitszeitrichtlinie.² Sie trat 1993 in Kraft und war von den Mitgliedstaaten bis 1996 umzusetzen.³ Sie wurde erstmals 2000 überarbeitet.⁴ Ziel der Überarbeitung war eine Ausweitung des Geltungsbereiches auf den Verkehrssektor und auf Ärzte in Ausbildung.⁵ In der Zwischenzeit befasste sich auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit der Richtlinie und konkretisierte sie in einigen Teilen. Um die Richtlinie an diese Rechtsprechung anzupassen, versucht sich die Europäische Kommission bereits seit 2004 – stets erfolglos – an einer Überarbeitung der Richtlinie.

Die Kommission hat 2014 erneut eine umfassende Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie begonnen und zu diesem Zweck eine öffentliche Konsultation durchgeführt. Ziel der Konsultation war es, die Meinungen und Erwartungen der Zivilgesellschaft abzufragen und zu analysieren, welche Änderungen an der Arbeitszeitrichtlinie notwendig sein könnten.⁶

Mit dem vorliegenden cepInput wird untersucht, ob und wie die EU-Kommission die Arbeitszeitrichtlinie überarbeiten sollte.

2 Wesentliche Bestimmungen der geltenden Arbeitszeitrichtlinie

Mit der Arbeitszeitrichtlinie wurden Mindestvorschriften für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer vorgeschrieben. Von besonderer Bedeutung sind insbesondere die Bestimmungen zu den wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, den täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und den Ruhepausen.⁷ Im Folgenden werden die besonders relevanten Bestimmungen, nämlich jene zur Höchstarbeitszeit und zu den Mindestruhezeiten, kurz dargestellt.

¹ EU-Kommission, Vorschlag COM(2015) 98 vom 2. März 2015 für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten; EU-Kommission, Empfehlung COM(2015) 99 vom 2. März 2015 für eine Empfehlung des Rates über die Grundzüge der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Union.

² Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

³ Art. 18 Abs. 1 lit. a RL 93/104/EG.

⁴ Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind.

⁵ Anzuwenden im Verkehrssektor ab 1. August 2003 und bei Ärzten in Ausbildung ab 1. August 2004, Art. 2 Abs. 1 RL 2000/34/EG.

⁶ Öffentliche Konsultation zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie vom 1. Dezember 2014 bis 18. März 2015, abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&consultId=14&visib=0&furtherConsult=yes&langId=de>.

⁷ Art. 1 Abs. 1 RL 2003/88/EG.

2.1 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit eines Arbeitnehmers darf – einschließlich Überstunden – grundsätzlich 48 Stunden nicht überschreiten.⁸ Allerdings können die Mitgliedstaaten erlauben, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden darf (sogenanntes „Opt-out“).⁹ Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Opt-out ist, dass jeder Arbeitnehmer der Mehrarbeit zustimmen muss und ihm keine Nachteile entstehen dürfen, wenn er einer Mehrarbeit nicht zustimmt.¹⁰ Zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit können die Mitgliedstaaten einen Bezugszeitraum von bis zu vier Monaten vorsehen.¹¹ Für bestimmte Tätigkeiten und Branchen – insbesondere solche, in denen die Kontinuität der Dienste erforderlich ist, wie Gesundheitseinrichtungen, Betreuungs- und Notfalldienste – kann der Bezugszeitraum durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf bis zu sechs Monate ausgeweitet werden.¹² Die Mitgliedstaaten können zudem eine Ausweitung der Bezugszeiträume durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern in allen Branchen auf bis zu zwölf Monate zulassen.¹³

2.2 Mindestruhezeiten

Jedem Arbeitnehmer muss eine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und eine wöchentliche Mindestruhezeit von 35 zusammenhängenden Stunden gewährt werden. Zudem muss ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden eine Ruhepause gewährt werden. Einzelheiten sollen durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern geklärt werden.¹⁴ Abweichungen sind – unter bestimmten Voraussetzungen – durch Tarifverträge und Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern möglich.¹⁵

2.3 Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie durch den EuGH

Der EuGH hat sich insbesondere zum Bereitschaftsdienst, zum Opt-Out sowie zu den Bezugszeiträumen und Ruhezeiten geäußert. Besondere Bedeutung kommt dabei der Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst in den Rechtssachen SIMAP, Jaeger und Dellas zu, denn die Richtlinie enthält diesbezüglich keinerlei Bestimmungen.

SIMAP (2000): In der Rechtssache SIMAP¹⁶ stellte der EuGH insbesondere fest, dass Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz in vollem Umfang als Arbeitszeit zu werten ist, unabhängig von einer tatsächlichen Inanspruchnahme des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Das ergibt sich daraus, dass sich der Arbeitnehmer zur Erbringung der beruflichen Leistung am Arbeitsplatz aufhalten und verfügbar sein muss. Auf die tatsächlich erbrachte Leistung kommt es dabei nicht an. Der EuGH grenzt lediglich zur Rufbereitschaft ab, bei der der Arbeitnehmer zwar ständig erreichbar sein muss, sich jedoch nicht am Arbeitsplatz aufhalten muss. Da er seine Zeit freier gestalten und eigenen Interessen nachgehen kann, ist in diesem Fall nur die Zeit als Arbeitszeit zu berechnen, in der tatsächlich Leistungen für den Arbeitgeber erbracht werden.¹⁷

⁸ Art. 6 RL 2003/88/EG.

⁹ Art. 22 RL 2003/88/EG.

¹⁰ Art. 22 Abs. 1 lit. a und b RL 2003/88/EG.

¹¹ Art. 16 lit. b RL 2003/88/EG.

¹² Art. 17 Abs. 3 und Art. 19 Abs. 1 RL 2003/88/EG.

¹³ Art. 18 und Art. 19 Abs. 2 RL 2003/88/EG.

¹⁴ Art. 3 und 4 RL 2003/88/EG.

¹⁵ Art. 17 und 18 RL 2003/88/EG.

¹⁶ Urteil SIMAP, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528.

¹⁷ Urteil SIMAP, ECLI:EU:C:2000:528, Rn. 48ff.

Jaeger (2003): In der Rechtssache Jaeger¹⁸ wurde das SIMAP-Urteil bestätigt: Die Klassifizierung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit ergibt sich aus der Pflicht zur Anwesenheit am Arbeitsplatz. Die Möglichkeit, sich währenddessen auszuruhen oder zu schlafen, ist unerheblich. Zudem unterliegt der Arbeitnehmer im Vergleich zur Rufbereitschaft stärkeren Einschränkungen, da er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfeldes aufhalten muss und über seine „inaktive“ Zeit weniger frei verfügen kann.¹⁹

Dellas (2005): In der Rechtssache Dellas stellte der EuGH zum Bereitschaftsdienst fest, dass Gleichwertigkeitsregelungen, die zwischen den Anwesenheitszeiten und den tatsächlich angerechneten Arbeitszeiten ein Verhältnis²⁰ festlegen, unzulässig sind. Denn die Richtlinie sieht keine Zwischenkategorien zwischen Arbeits- und Ruhezeiten vor, und die Intensität der geleisteten Arbeit zählt nicht zu den wesentlichen Merkmalen der Arbeitszeit. Der Umstand, dass der Bereitschaftsdienst Zeiten der Inaktivität umfasst, ist also für die Berechnung der Arbeitszeit unerheblich.²¹

3 Versuche zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie seit 2004

3.1 Legislativer Ansatz

2004 schlug die Europäische Kommission eine Änderungsrichtlinie vor.²² Ziel war es nicht zuletzt, Definitionen für den Bereitschaftsdienst und inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes einzufügen und die inaktive Zeit nicht als Arbeitszeit zu werten.²³ Das Europäische Parlament nahm in erster Lesung Stellung und schlug Änderungen an der Richtlinie vor, die die Europäische Kommission in einem geänderten Vorschlag berücksichtigte.²⁴ Allerdings scheiterten die Diskussionen zwischen Europäischem Parlament und Rat nach langen Verhandlungen 2009 im Vermittlungsverfahren.

3.2 Sozialpartnerschaftlicher Ansatz

Nach dem Scheitern des Legislativverfahrens leitete die Europäische Kommission einen Dialog der EU-Sozialpartner ein, in der Hoffnung, dass daraus gemeinsame Positionen entstehen würden, die, in Vereinbarungen fixiert, auf Antrag der Sozialpartner für verbindlich erklärt werden können.²⁵

Die erste Phase der Anhörung der Sozialpartner²⁶ leitete die Europäische Kommission mit einer Mitteilung über die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie ein, in der sie die Sozialpartner nach Notwendigkeit und Ausmaß der Überarbeitung befragte.^{27,28} Die zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner²⁹ erfolgte durch eine weitere Mitteilung der Europäischen Kommission, in der sie die

¹⁸ Urteil Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

¹⁹ Urteil Jaeger, ECLI:EU:C:2003:437, Rn. 49, 60, 65.

²⁰ Im konkreten Fall von 3 zu 1 für die ersten neun Stunden und von 2 zu 1 für die folgenden Stunden.

²¹ Urteil Dellas, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Rn. 33, 43, 45, 47, 50.

²² Europäische Kommission, Vorschlag KOM(2004) 607 vom 22. September 2004 für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

²³ Vgl. Vorschlag KOM(2004) 607 vom 22. September 2004, S. 4ff.

²⁴ Geänderter Vorschlag der Europäischen Kommission KOM(2005) 246 vom 31. Mai 2005.

²⁵ Art. 155 AEUV.

²⁶ Art. 154 Abs. 2 AEUV.

²⁷ Europäische Kommission, Mitteilung KOM(2010) 106 vom 24. März 2010, Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (erste Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Artikel 154 AEUV).

²⁸ Eine Zusammenfassung und Bewertung bieten: Sohn und Kullas, in: Arbeitszeitrichtlinie, cepAnalyse, Centrum für Europäische Politik, Freiburg vom 15. Mai 2010, online abrufbar unter:

http://www.cep.eu/Analysen_KOM/KOM_2010_801_Arbeitszeitrichtlinie_2_Phase/cepAnalyse_KOM_2010_106_Arbeitszeit-RL.pdf (letzter Zugriff am 5. März 2015).

²⁹ Art. 154 Abs. 3 AEUV.

Stellungnahmen der Sozialpartner zusammenfasste und verschiedene Optionen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie aufzeigte.^{30,31} Im Mai 2011 teilten die EU-Sozialpartner der Europäischen Kommission mit, dass sie die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie gemeinsam aushandeln wollten. Die Verhandlungen begannen im November 2011 offiziell, mussten jedoch im Februar 2013 wegen unüberbrückbarer Differenzen für gescheitert erklärt werden.

4 Bewertung

Der EuGH hat die Regelungslücke zum Bereitschaftsdienst mit der Feststellung geschlossen, dass Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz immer und zwingend als Arbeitszeit gewertet werden muss. Betriebliche, tarifvertragliche und mitgliedstaatliche Ausnahmen davon sind nicht möglich. Ob der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes weitgehend ununterbrochen ruhen kann oder überwiegend arbeiten muss, ist für den EuGH unerheblich. Diese Regelung führt zu keinem sachgerechten Ergebnis. Denn Bereitschaftsdienst muss gesondert und differenziert bewertet werden können, um die tatsächlichen Gegebenheiten berücksichtigen zu können. So kommen Krankenhausärzte im Bereitschaftsdienst wesentlich häufiger zum Einsatz als Werksfeuerwehrlleute. Sachgerecht wären tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen darüber, welche Bereitschaftsdienste in welchem Umfang als Arbeitszeit gewertet werden. Solche Vereinbarungen sollten dezentral geschlossen werden können, um auch regionalen Gegebenheiten Rechnung tragen zu können.

Aus diesen Gründen wollte die Kommission zu Recht die Richtlinie um flexible Regelungen zum Bereitschaftsdienst ergänzen. Vorgelagert stellt sich allerdings auch die grundsätzlichere Frage, ob die EU überhaupt oder nicht besser die Mitgliedstaaten gesetzliche Vorschriften für Bereitschaftsdienste vorgeben sollte.

4.1 Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip

Die EU hat zwar die Kompetenz, Mindestvorschriften zu den Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu erlassen.³² Allerdings darf sie diese Kompetenz nur dann nutzen, wenn eine Regulierung auf EU-Ebene mitgliedstaatlichem Handeln im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip vorzuziehen ist.³³ Dies wäre gegeben, „sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme von den Mitgliedstaaten weder auf zentraler noch auf regionaler Ebene ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkung auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind“.³⁴ Erforderlich ist also regelmäßig ein grenzüberschreitender Bezug der regulierten Materie. Diese Bedingung ist wegen der rein nationalen Arbeitsmärkte bei Regelungen für Bereitschaftsdienste nicht erfüllt. Insbesondere entstehen durch einzelstaatliches Handeln keine negativen externen Effekte auf den Arbeitsmärkten der üb-

³⁰ Europäische Kommission, Mitteilung KOM(2010) 801 vom 21. Dezember 2010, Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Artikel 154 AEUV).

³¹ Eine Zusammenfassung und Bewertung bietet: Sohn, in: Arbeitszeitrichtlinie 2. Phase der Anhörung der Sozialpartner, cepAnalyse, Centrum für Europäische Politik, Freiburg vom 14. März 2011, online abrufbar unter: http://www.cep.eu/Analysen_KOM/KOM_2010_801_Arbeitszeitrichtlinie_2_Phase/cepAnalyse_KOM_2010_801_Arbeitszeit-RL_Anhoerung_2_Phase.pdf (letzter Zugriff am 5. März 2015).

³² Art. 153 Abs. 1 lit. b und c AEUV.

³³ Art. 5 Abs. 3 EUV.

³⁴ Art. 5 Abs. 3 EUV.

rigen Mitgliedstaaten.³⁵ Somit verstößt eine EU-einheitliche Regelung für Bereitschaftsdienste gegen das Subsidiaritätsprinzip.

4.2 Nichtrealisierbarkeit einer Reform der Arbeitszeitrichtlinie

Das Scheitern der bisherigen Überarbeitungsversuche und des Dialogs der EU-Sozialpartner zeigt, dass auch der erneute Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie vor großen politischen Herausforderungen steht.³⁶ Denn die Ausgangsbedingungen sind unverändert. Ob sich ein Kompromiss finden lässt, der auch der Rechtsprechung des EuGH – die den Primat der Politik mindestens tangiert – in vollem Umfang Rechnung trägt, ist mehr als fraglich. Und selbst wenn ein Kompromiss gefunden würde, beruhte er – das hat die Vergangenheit gezeigt – bestenfalls auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner der divergierenden mitgliedstaatlichen Interessen.

4.3 Empfehlung: Aufhebung der Arbeitszeitrichtlinie

Aus diesen Überlegungen heraus kann die Forderung – auch wenn sie politisch sehr schwer umsetzbar scheint – nur lauten: Die europäische Arbeitszeitrichtlinie sollte aufgehoben werden. Eine ersatzlose Streichung der Arbeitszeitrichtlinie ist aus drei Gründen sachgerecht.

- (1) Die unstrittigen Punkte sind ohnehin mitgliedstaatlich umgesetzt und blieben auch bei einer Streichung der Arbeitszeitrichtlinie in den meisten Mitgliedstaaten im Kern erhalten.
- (2) Dem Subsidiaritätsprinzip würde Rechnung getragen, denn die von der Richtlinie geregelten Fragen können auf mitgliedstaatlicher Ebene – sei es legislativ oder von den nationalen Sozialpartnern – besser gelöst werden: Diese können nationalen Besonderheiten deutlich mehr Rechnung tragen.
- (3) Der Primat der Politik würde gewahrt und der EuGH in seiner Rolle als „Gesetzgeber durch die Hintertür“ beschränkt. Zwar gehört es zu den Aufgaben von Gerichten, Regelungslücken zu schließen. Allerdings sollten die gerichtlich entwickelten Lösungen auch den sachlichen Anforderungen entsprechen, was vorliegend, wie gezeigt, nicht der Fall ist.

Die ersatzlose Streichung ist also die folgerichtige Antwort auf die Frage, wie die Arbeitszeitrichtlinie überarbeitet werden sollte. Aber wie das Ergebnis der ersten Phase der Anhörung der Sozialpartner von 2010 zeigt, sprach sich eine „große Mehrheit der Sozialpartner in der EU“³⁷ für eine Beibehaltung von Mindestvorschriften auf EU-Ebene aus. Diese Aussage trafen die Sozialpartner allerdings vor dem Scheitern ihres Dialoges. Ob sich die Sozialpartner angesichts der Spannungen auf europäischer Ebene immer noch gegen individuelle Lösungen auf Ebene der Mitgliedstaaten aussprechen würden, ist deshalb zumindest fraglich. Daher sollte diese Option mindestens diskutiert werden.

³⁵ Vgl. Czuratis und Sohn, in: „Subsidiarität mit Leben füllen“, ceplnput Nr. 04/2015, Centrum für Europäische Politik, Freiburg, Letzter Zugriff am 11. März 2015 unter (http://www.cep.eu/Studien/ceplnput_Subsidiaritaet/ceplnput_Vertrauen_Das_Subsidiaritaetsprinzip_mit_Leben_fue llen.pdf).

³⁶ So hatte das Vereinigte Königreich dem damaligen Richtlinienvorschlag nicht zugestimmt und noch während der Umsetzungsfrist 1994 Klage vor dem EuGH erhoben. In deren Folge wurde das Verbot der Sonntagsarbeit aufgehoben.

³⁷ Vgl. Europäische Kommission, Mitteilung KOM(2010) 801, S. 10.

Bisher erschienen in dieser Reihe:

- 11/2015: Die Europäische Bürgerinitiative (Juni 2015)
- 10/2015: Das Braunkohle-Paradoxon. Klimaschutz durch „Klimabeitrag“? (Juni 2015)
- 09/2015: Exceptions to copyright. Should optional exceptions be made mandatory? (Juni 2015)
- 08/2015: Netzneutralität (April 2015)
- 07/2015: Basel III: Liquiditätsquote für Banken (April 2015)
- 06/2015: Gemeinsamer Gaseinkauf (März 2015)
- 05/2015: Erweitert das Emissionshandelssystem! (März 2015)
- 04/2015: Subsidiarität mit Leben füllen (März 2015)
- 03/2015: Potential der Blue Card besser nutzen (Februar 2015)
- 02/2015: Klima- und Energieziele 2030 (Februar 2015)
- 01/2015: cepDefault-Index Griechenland. Beschleunigter Verfall der Kreditwürdigkeit (Januar 2015)
- 05/2014: The Investment Plan for Europe. Leveraging three Facts to five Recommendations (Dezember 2014)
- 04/2014: The Review of the European Supervisory Authorities – 12 Recommendations (Dezember 2014)
- 03/2014: Was die EU nicht beschließen sollte (Dezember 2014)
- 02/2014: Die neuen Mehrheitsregeln im Rat ab 1. November 2014: weniger demokratisch und weniger effizient (Oktober 2014)
- 01/2014: The ESM's direct recapitalisation of banks – Looking forward in backstop questions (August 2014)

Die Autoren:

RA Klaus-Dieter Sohn leitet den Fachbereich „Arbeit und Soziales“ am Centrum für Europäische Politik.

Sebastian Czuratis ist wissenschaftlicher Referent im Fachbereich „Arbeit und Soziales“ am Centrum für Europäische Politik.

cep | Centrum für Europäische Politik

Kaiser-Joseph-Straße 266 | D-79098 Freiburg

Telefon +49 761 38693-0 | www.cep.eu

Das cep ist der europapolitische Think Tank der gemeinnützigen Stiftung Ordnungspolitik. Es ist ein unabhängiges Kompetenzzentrum zur Recherche, Analyse und Bewertung von EU-Politik.