



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 15. September 2008
(OR. en)**

**Interinstitutionelles Dossier:
2004/0209 (COD)**

**10597/2/08
REV 2**

**SOC 359
SAN 123
TRANS 201
MAR 83
CODEC 763**

GESETZGEBUNGSAKTE UND ANDERE RECHTSINSTRUMENTE

Betr.: GEMEINSAMER STANDPUNKT des Rates vom 15. September 2008 im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

RICHTLINIE 2008/.../EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom

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 Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags³,

¹ ABl. C 267 vom 27.10.2005, S. 16.

² ABl. C 231 vom 20.9.2005, S. 69.

³ Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 11. Mai 2005 (ABl. C 92 E vom 20.4.2006, S. 292), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom ...

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 Gesundheit und der Sicherheit 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/EG¹ enthält Mindestvorschriften für die Arbeitszeitgestaltung unter anderem im Hinblick auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus.
- (3) Artikel 19 Absatz 3 und Artikel 22 Absatz 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG sehen vor, dass diese Bestimmungen vor dem 23. November 2003 überprüft werden.
- (4) Mehr als zehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993², der ursprünglichen Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, erweist es sich als notwendig, den neuen Entwicklungen und Anforderungen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer besser Rechnung zu tragen und die Ressourcen bereitzustellen, mit denen die vom Europäischen Rat vom 22. und 23. März 2005 im Rahmen der Lissabon-Strategie festgelegten Wachstums- und Beschäftigungsziele erreicht werden können.

¹ ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

² ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 1. Aufgehoben durch die Richtlinie 2003/88/EG.

- (5) Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt ebenfalls ein wesentliches Element für die Verwirklichung der Ziele dar, die sich die Europäische Union in der Lissabon-Strategie gesetzt hat, insbesondere für die Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote. Sie trägt nicht nur zur Schaffung eines befriedigenderen Arbeitsklimas bei, sondern ermöglicht auch eine bessere Anpassung an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, insbesondere soweit sie familiäre Verpflichtungen haben. Mehrere Änderungen in dieser Richtlinie zielen darauf ab, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen.
- (6) In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten die Sozialpartner dazu ermutigen, auf der entsprechenden Ebene Vereinbarungen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schließen.
- (7) Es ist notwendig, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu verstärken und eine größere Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu schaffen, insbesondere was den Bereitschaftsdienst und ganz speziell die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes betrifft, und ein neues Gleichgewicht zwischen der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben einerseits und der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit andererseits zu finden.
- (8) Wenn keine Ruhezeiten gewährt werden, sollten die Arbeitnehmer Ausgleichsruhezeiten erhalten. Die Bestimmung der Dauer der angemessenen Frist, in der die Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten, sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, wobei der Notwendigkeit, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung zu tragen ist.

- (9) Auch die Bestimmungen über den Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit müssen mit dem Ziel überprüft werden, sie an die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern anzupassen, wobei Vorkehrungen für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zu treffen sind.
- (10) Wurde der Arbeitsvertrag für einen Zeitraum von weniger als einem Jahr geschlossen, so sollte der Bezugszeitraum die Laufzeit des Arbeitsvertrags nicht überschreiten.
- (11) Die Erfahrungen mit der Anwendung von Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG zeigen, dass Probleme im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auch mit der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers auftreten können, wenn dem Mitgliedstaat allein die Entscheidung überlassen bleibt, Artikel 6 der Richtlinie nicht anzuwenden.
- (12) Die in Artikel 22 Absatz 1 vorgesehene Möglichkeit ist eine Abweichung vom Grundsatz der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, die als Durchschnitt innerhalb eines Bezugszeitraums berechnet wird. Sie unterliegt dem wirksamen Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer und der ausdrücklichen, freien und auf Kenntnis der Sachlage gegründeten Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers. Für die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit müssen angemessene Garantien vorgesehen werden, die sicherstellen, dass diese Bedingungen eingehalten werden, und sie muss genauen Kontrollen unterliegen.
- (13) Vor Inanspruchnahme der Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1 ist zu prüfen, ob die erforderliche Flexibilität nicht durch den längstmöglichen Bezugszeitraum oder andere Flexibilitätsbestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG gewährleistet ist.
- (14) Zur Vermeidung von Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer ist die kumulative Anwendung sowohl des flexiblen Bezugszeitraums nach Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b als auch der Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1 in den Mitgliedstaaten nicht möglich.

- (15) Nach Artikel 138 Absatz 2 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion auf diesem Gebiet gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (16) Die Kommission hat nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig gehalten und hat die Sozialpartner nach Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört.
- (17) Die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene haben der Kommission nach dieser zweiten Konsultationsphase nicht mitgeteilt, dass sie das in Artikel 139 des Vertrags vorgesehene Verfahren einleiten wollen, das gegebenenfalls zum Abschluss einer Vereinbarung führt.
- (18) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Modernisierung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Arbeitszeitgestaltung, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher besser auf Gemeinschaftsebene zu verwirklichen ist, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (19) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und den Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union¹ anerkannt werden. Insbesondere ist diese Richtlinie auf die volle Wahrung des Rechts auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen ausgelegt, auf das in Artikel 31 der Charta Bezug genommen wird, insbesondere in Absatz 2 jenes Artikels, der wie folgt lautet: "Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub."

¹ ABl. C 303 vom 14.12.2007, S. 1.

- (20) Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte den allgemeinen Arbeitnehmerschutz im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wahren -

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

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

1. In Artikel 2 werden die folgenden Nummern eingefügt:

"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. "Arbeitsplatz": der Ort bzw. die Orte, an dem bzw. denen ein Arbeitnehmer normalerweise seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt und der bzw. die im Einklang mit den Anforderungen des Arbeitsverhältnisses oder des für den Arbeitnehmer geltenden Vertrags festgelegt ist bzw. sind;

1c. "inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes": Zeit, in der der Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst gemäß Nummer 1a hat, aber von seinem Arbeitgeber nicht zur tatsächlichen Ausübung seiner Tätigkeit oder zur tatsächlichen Wahrnehmung seiner Aufgaben aufgefordert wird;"

2. Folgende Artikel werden eingefügt:

"Artikel 2a

Bereitschaftsdienst

Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes wird nicht als Arbeitszeit angesehen, sofern nicht in einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern etwas anderes vorgesehen ist.

Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes kann unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte im betroffenen Wirtschaftszweig als durchschnittliche Stundenzahl oder als Anteil am Bereitschaftsdienst im Rahmen eines Tarifvertrags, einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern oder in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner festgelegt werden.

Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes wird bei der Berechnung der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeiten gemäß Artikel 3 bzw. Artikel 5 nicht berücksichtigt, sofern nicht

a) in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern

oder

b) in innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner

etwas anderes vorgesehen ist.

Die Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, wird stets als Arbeitszeit angesehen.

Artikel 2b

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Mitgliedstaaten ermutigen die Sozialpartner auf angemessener Ebene ohne Eingriff in deren Autonomie dazu, Vereinbarungen abzuschließen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben abzielen.

Unbeschadet der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft* stellen die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartnern sicher, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer rechtzeitig von grundlegenden Änderungen ihres Arbeitsrhythmus oder ihrer Arbeitszeitgestaltung in Kenntnis setzen.

Unter Berücksichtigung des Flexibilitätsbedarfs von Arbeitnehmern in Bezug auf ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsrhythmus ermutigen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber gemäß den einzelstaatlichen Gepflogenheiten auch dazu, Anträge auf Änderungen der Arbeitszeit und des Arbeitsrhythmus unter Beachtung der Erfordernisse der Unternehmen und des Flexibilitätsbedarfs sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zu prüfen.

* ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29."

3. Artikel 17 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Worte "von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16" ersetzt durch "von den Artikeln 3 bis 6 und 8 sowie von Artikel 16 Buchstaben a und c".
- b) In Absatz 2 erhält der Satzteil "Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten" folgende Fassung: "Sofern die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb einer durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festzulegenden angemessenen Frist gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten".
- c) Im Einleitungssatz von Absatz 3 werden die Worte "von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16" ersetzt durch "von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und von Artikel 16 Buchstaben a und c".
- d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - i) Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

"(5) 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."
 - ii) Der letzte Unterabsatz wird gestrichen.

4. In Artikel 18 Absatz 3 erhält der Satzteil "sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten" folgende Fassung: "sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb einer durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder durch Tarifverträge oder durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festzulegenden angemessenen Frist gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten".

5. Artikel 19 erhält folgende Fassung:

"Artikel 19

Beschränkungen der Abweichungen von den Bezugszeiträumen

Unbeschadet des Artikels 22a Buchstabe b und abweichend von Artikel 16 Buchstabe b können die Mitgliedstaaten mit der Maßgabe, dass sie dabei die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer wahren, zulassen, dass aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen längere Bezugszeiträume bis zu zwölf Monaten festgelegt werden, und dies

a) im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern entsprechend Artikel 18,

oder

b) im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner auf geeigneter Ebene.

Entscheiden sich die Mitgliedstaaten für die Möglichkeit nach Absatz 1 Buchstabe b, so stellen sie sicher, dass die Arbeitgeber ihren in Abschnitt II der Richtlinie 89/391/EWG festgelegten Verpflichtungen nachkommen."

6. Artikel 22 erhält folgende Fassung:

"Artikel 22

Sonstige Bestimmungen

1. Obwohl als allgemeiner Grundsatz gilt, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit in der Europäischen Union 48 Stunden beträgt und längere Arbeitszeiten für Arbeitnehmer in der Europäischen Union in der Praxis eine Ausnahme darstellen, können die Mitgliedstaaten beschließen, Artikel 6 nicht anzuwenden, sofern sie die erforderlichen Maßnahmen treffen, um den wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit wird jedoch ausdrücklich durch Tarifverträge, durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf der geeigneten Ebene oder durch innerstaatliche Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner auf der geeigneten Ebene geregelt.
2. In jedem Fall müssen die Mitgliedstaaten, die die in Absatz 1 vorgesehene Möglichkeit in Anspruch nehmen wollen, die notwendigen Maßnahmen treffen, um Folgendes sicherzustellen:
 - a) kein Arbeitgeber verlangt von einem Arbeitnehmer, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn, der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt. Diese Zustimmung gilt für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr und kann verlängert werden;

- b) keinem Arbeitnehmer entstehen Nachteile daraus, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten, oder dass er seine Zustimmung aus irgendeinem Grund widerrufen hat;
- c) eine Zustimmung ist nichtig, wenn sie
 - i) bei der Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags oder
 - ii) während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnissesgegeben wird;
- d) kein Arbeitnehmer, der seine Zustimmung nach diesem Artikel gegeben hat, arbeitet innerhalb eines Siebentagezeitraums
 - i) im Durchschnitt eines Dreimonatszeitraums mehr als 60 Stunden, sofern nicht in einem Tarifvertrag oder einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern etwas anderes vorgesehen ist, oder
 - ii) im Durchschnitt eines Dreimonatszeitraums mehr als 65 Stunden, sofern kein Tarifvertrag existiert und die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes nach Artikel 2a als Arbeitszeit angesehen wird;
- e) jeder Arbeitnehmer ist in den ersten sechs Monaten nach Unterzeichnung einer gültigen Vereinbarung oder innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der vertraglich festgelegten Probezeit – je nach dem, welcher Zeitraum länger ist – berechtigt, seine Zustimmung, eine solche Arbeit zu leisten, durch rechtzeitige schriftliche Mitteilung an seinen Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung zu widerrufen. Danach kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine schriftliche Vorankündigung mit einer Frist von bis zu zwei Monaten verlangen;

- f) der Arbeitgeber führt aktuelle Listen, die Aufschluss über alle Arbeitnehmer geben, die eine solche Arbeit leisten, und aus denen in geeigneter Weise hervorgeht, dass die Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie eingehalten werden;
 - g) die Listen werden den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt, die aus Gründen des Schutzes der Sicherheit und/oder der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;
 - h) der Arbeitgeber unterrichtet die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, und stellt den zuständigen Behörden auf Ersuchen Listen zur Verfügung, aus denen in geeigneter Weise hervorgeht, dass die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.
3. Vorbehaltlich der Wahrung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen nach Absatz 2 Buchstaben c Ziffer ii und Absatz 2 Buchstabe d nicht, wenn die Beschäftigungszeiten eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber über einen Zeitraum von zwölf Monaten nicht mehr als insgesamt zehn Wochen betragen."

7. Folgender Artikel 22a wird eingefügt:

"Artikel 22a

Sonderbestimmungen

Nimmt ein Mitgliedstaat die Möglichkeit nach Artikel 22 in Anspruch, so

- a) findet die in Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b vorgesehene Möglichkeit keine Anwendung;

- b) kann dieser Mitgliedstaat abweichend von Artikel 16 Buchstabe b im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass ein längerer Bezugszeitraum bis zu sechs Monaten festgelegt wird.

Ein solcher Bezugszeitraum gilt mit der Maßgabe, dass er die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer wahrt, und lässt den Dreimonatszeitraum unberührt, der nach Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe d für Arbeitnehmer gilt, die eine noch gültige Zustimmungserklärung nach Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe a abgegeben haben."

8. Artikel 24 erhält folgende Fassung:

"Artikel 24

Berichtspflichten

1. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen oder bereits erlassen haben.
2. Die Mitgliedstaaten erstatten der Kommission alle fünf Jahre Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie in der Praxis und geben dabei die Standpunkte der beiden Sozialpartner an.

Die Kommission unterrichtet darüber das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

3. Die Kommission legt dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss nach dem 23. November 1996 alle fünf Jahre einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie unter Berücksichtigung der Absätze 1 und 2 vor."

9. Folgender Artikel wird eingefügt:

"Artikel 24a

Evaluierungsbericht

1. Bis zum ... *

- a) unterrichten diejenigen Mitgliedstaaten, die die Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1 in Anspruch nehmen, die Kommission nach Anhörung der Sozialpartner auf nationaler Ebene über die Gründe hierfür sowie über den Sektor oder die Sektoren, die Tätigkeitsbereiche und die Anzahl der Arbeitnehmer, die hiervon betroffen sind. Der Bericht jedes Mitgliedstaats enthält Informationen über die Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer unter Angabe der Standpunkte der Sozialpartner auf geeigneter Ebene und ist auch den Sozialpartnern auf nationaler Ebene zu übermitteln;
- b) unterrichten die Mitgliedstaaten, die die Möglichkeit nach Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b in Anspruch nehmen, die Kommission darüber, in welcher Weise sie diese Bestimmung umgesetzt haben und welche Auswirkungen dies für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer hatte.

* ABl.: Bitte das Datum sechs Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie einfügen.

2. Bis zum ...* unterbreitet die Kommission nach Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss einen Bericht über
 - a) die Anwendung der Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1 und die hierfür angeführten Gründe und
 - b) andere Faktoren, die lange Arbeitszeiten bedingen können, etwa die Inanspruchnahme von Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b.

Dem Bericht können geeignete Vorschläge zur Reduzierung von überlangen Arbeitszeiten, einschließlich solchen zur Anwendung der Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1, unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der hiervon betroffenen Arbeitnehmer, beigefügt werden.

3. Der Rat bewertet auf der Grundlage des in Absatz 2 genannten Berichts die Inanspruchnahme der Möglichkeiten nach dieser Richtlinie, insbesondere die in Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 22 Absatz 1 niedergelegten Möglichkeiten.

Unter Berücksichtigung dieser Bewertung kann die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat bis zum ...** gegebenenfalls einen Vorschlag zur Änderung dieser Richtlinie, einschließlich der Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1, unterbreiten."

* ABl.: Bitte das Datum sieben Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie einfügen.

** ABl.: Bitte das Datum acht Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie einfügen.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten legen fest, welche Sanktionen bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen die zu ihrer Anwendung erforderlichen Maßnahmen. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens bis zum ...* mit. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission alle späteren Änderungen dieser Bestimmungen unverzüglich mit. Sie stellen insbesondere sicher, dass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter über angemessene Mittel zur Durchsetzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen verfügen.

Artikel 3

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens ab dem ...** nachzukommen, oder sie stellen sicher, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die Ziele dieser Richtlinie erreicht werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich hierüber in Kenntnis.

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.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

* ABl.: Bitte das Datum drei Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie einfügen.

** ABl.: Bitte das Datum drei Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie einfügen.

Artikel 4

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

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

Im Namen des Rates

Der Präsident
