



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

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

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

**10597/2/08
REV 2 ADD 1**

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

ENTWURF DER BEGRÜNDUNG DES RATES

**Betr.: Annahme des Gemeinsamen Standpunkts 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**

BEGRÜNDUNG DES RATES

I. EINLEITUNG

Die Kommission hat am 24. September 2004 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ¹ vorgelegt. Der Vorschlag stützt sich auf Artikel 137 Absatz 2 des Vertrags.

Gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags hat das Europäische Parlament am 11. Mai 2005 ² in erster Lesung Stellung genommen.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen haben ihre Stellungnahmen am 11. Mai 2005 ³ bzw. am 14. April 2005 ⁴ abgegeben.

Die Kommission hat ihren geänderten Vorschlag ⁵ am 2. Juni 2005 unterbreitet, in dem sie 13 der 25 Abänderungen des Europäischen Parlaments akzeptiert hat.

Der Rat hat am 9. Juni 2008 mit qualifizierter Mehrheit eine politische Einigung über einen Gemeinsamen Standpunkt erzielt; parallel dazu wurde mit qualifizierter Mehrheit eine politische Einigung über einen Gemeinsamen Standpunkt zur Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern erzielt. Fünf der Delegationen, die den Wortlaut der politischen Einigung über die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung nicht akzeptieren konnten, haben eine gemeinsame Erklärung für das Ratsprotokoll abgegeben ⁶.

Der Rat hat seinen Gemeinsamen Standpunkt am 15. September 2008 gemäß Artikel 251 Absatz 2 des EG-Vertrags mit qualifizierter Mehrheit festgelegt.

¹ ABl. C 322 vom 29.12.2004, S. 9.

² ABl. C 92 vom 20.4.2006, S. 292.

³ ABl. C 267 vom 27.10.2005, S. 16.

⁴ ABl. C 231 vom 20.9.2005, S. 69.

⁵ ABl. C 146 vom 16.6.2005, S. 13.

⁶ Dok. 10583/08 ADD 1.

II. ZIELE

Mit dem Vorschlag wird zweierlei bezweckt:

- Erstens sollen einzelne Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG (mit der die Richtlinie 93/104/EG zuletzt geändert wurde) nach Maßgabe ihrer Artikel 19 und 22 überprüft werden. Dies betrifft die Abweichungen vom Bezugszeitraum für die Anwendung von Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) und die Möglichkeit, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer sich bereit erklärt, eine derartige Arbeit auszuführen ("Opt-out-Klausel").
- Zweitens soll der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Rechnung getragen werden, insbesondere den Urteilen in den Rechtssachen SIMAP⁷ und Jaeger⁸, wonach der Bereitschaftsdienst, den Ärzte in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, als Arbeitszeit anzusehen ist. Diese Auslegung einzelner Bestimmungen der Richtlinie durch den Europäischen Gerichtshof, der mehrere Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 des Vertrags vorausgegangen waren, hat sich nachhaltig auf das Konzept "Arbeitszeit" und somit auch auf die wesentlichen Bestimmungen der Richtlinie ausgewirkt.

Im Einzelnen ist Folgendes zu nennen:

- Im Bestreben, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer einerseits und den Flexibilitätserfordernissen der Arbeitgeber andererseits herzustellen, werden im Vorschlag allgemeine Grundsätze zum Schutz von Arbeitnehmern sowohl während der aktiven als auch der inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes festgelegt. Innerhalb dieses Rahmens sieht der Vorschlag vor, dass die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes keine Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie ist, sofern nicht in einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern anders lautende Bestimmungen vorgesehen sind.

⁷ Urteil des Gerichtshofs vom 3. Oktober 2000 in der Rechtssache C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) gegen Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Slg. 2000, S. I-07963.

⁸ Urteil des Gerichtshofs vom 9. Oktober 2003 in der Rechtssache C-151/02, Ersuchen um Vorabentscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (Deutschland) im Rahmen des bei diesem anhängigen Rechtsstreits Landeshauptstadt Kiel gegen Norbert Jaeger, noch nicht veröffentlicht.

- Der Vorschlag soll Arbeitgebern und Mitgliedstaaten unter bestimmten Voraussetzungen größere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung bieten, indem die Ausdehnung des Bezugszeitraums für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf ein Jahr ermöglicht wird und die Unternehmen so die Möglichkeit erhalten, auf mehr oder weniger regelmäßige Nachfrageschwankungen zu reagieren
- Der Vorschlag und vor allem die darin vorgesehenen Änderungen des Artikels 22 ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Was die individuelle Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel in Bezug auf die Obergrenze von durchschnittlich 48 Wochenarbeitsstunden anbelangt, so stärkt der Vorschlag den sozialen Dialog, indem er die Sozialpartner an jedem Beschluss eines Mitgliedstaates, einzelnen Arbeitnehmern eine Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel zu gestatten, beteiligt. Nach diesem neuen System muss ein Beschluss eines Mitgliedstaates, die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel zu gestatten, entweder durch eine vorherige tarifvertragliche Vereinbarung oder eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene oder durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner auf geeigneter Ebene umgesetzt werden. Nach wie vor gilt, dass kein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer dazu verpflichten kann, über die Obergrenze von durchschnittlich 48 Wochenarbeitsstunden hinaus zu arbeiten; somit muss auch der einzelne Arbeitnehmer der Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel zustimmen. Auch auf Gemeinschaftsebene werden verschärfte Bedingungen zur Anwendung kommen, um Missbrauch zu verhindern und sicherzustellen, dass ein Arbeitnehmer, der die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel in Betracht zieht, in seiner Entscheidung völlig frei ist. Außerdem wird mit dem Vorschlag ein allgemeiner Grundsatz eingeführt, dem zufolge die maximale Wochenarbeitszeit begrenzt werden soll.

III. ANALYSE DES GEMEINSAMEN STANDPUNKTS

a) 1. Allgemeine Bemerkungen

a) Geänderter Kommissionsvorschlag

Das Europäische Parlament hat 25 Abänderungen am Kommissionsvorschlag angenommen. Dreizehn dieser Abänderungen wurden ganz, teilweise oder nach entsprechender Umformulierung in den geänderten Kommissionsvorschlag aufgenommen (Abänderungen 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 und 24). Zwölf weitere Abänderungen waren für die Kommission jedoch nicht annehmbar (Abänderungen 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 und 25).

b) Gemeinsamer Standpunkt des Rates

Der Rat konnte acht der dreizehn ganz oder teilweise in den geänderten Kommissionsvorschlag aufgenommenen Abänderungen akzeptieren, und zwar die Abänderungen 1 und 2 (Erwägungsgrund 4, Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon), Abänderung 3 (Erwägungsgrund 5, Hinweis auf die Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote), Abänderung 4 (Erwägungsgrund 7, Einfügung eines Hinweises auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie), Abänderung 8 (Erwägungsgrund 14, Hinweis auf Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union), Abänderung 16 (Artikel 17 Absatz 2 über Ausgleichsruhezeiten), Abänderung 17 (Artikel 17 Absatz 5 Unterabsatz 1 Korrektur eines Fehlers) sowie Abänderung 18 (Artikel 18 Absatz 3 über Ausgleichsruhezeiten).

Der Rat hat überdies vorbehaltlich einer Umformulierung die Grundsätze akzeptiert, die den folgenden Abänderungen zugrunde liegen:

- Abänderung 12 (Artikel 2b, Hinzufügung einer Bestimmung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie);
- Abänderung 13 (Streichung von Artikel 16 Buchstabe b Absatz 2 über den Bezugszeitraum von zwölf Monaten);
- Abänderung 19 (Artikel 19, Bezugszeitraum).

Der Rat hielt es jedoch nicht für sinnvoll, die folgenden Abänderungen zu übernehmen:

- Abänderung 11 (Kumulierung der Arbeitszeit im Falle mehrerer Arbeitsverträge), wie sie in Erwägungsgrund 2 des geänderten Vorschlags berücksichtigt ist, da Erwägungsgrund 3 der derzeitigen Richtlinie vorsieht, dass *"die Bestimmungen der 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 auf die durch die vorliegende Richtlinie geregelte Materie – unbeschadet der darin enthaltenen strengeren und/oder spezifischen Vorschriften – in vollem Umfang anwendbar [bleiben]."* und Artikel 1 Absatz 4 dieser derzeitigen Richtlinie ferner vorsieht, dass die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG auf die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, den Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus voll Anwendung finden;

- Abänderung 24 (Bestimmung über die Gültigkeit von Opt-out-Vereinbarungen, die vor Inkrafttreten der Richtlinie unterzeichnet worden sind, Artikel 22 Absatz 1c): Der Rat hielt es nicht für erforderlich, diese Bestimmung, die von der Kommission in ihrem geänderten Vorschlag übernommen worden war, einzufügen;
- Abänderung 25 (der zufolge eine Kopie der Richtlinie den Regierungen und Parlamenten der Bewerberländer zugeleitet werden soll).

Der Rat konnte außerdem die Abänderungen 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 und 23 aus den von der Kommission in ihrem geänderten Vorschlag angeführten Gründen nicht akzeptieren.

Die Kommission hat dem vom Rat festgelegten Gemeinsamen Standpunkt zugestimmt.

2. **Einzelne Bemerkungen**

Bestimmungen über den Bereitschaftsdienst

Der Rat hat den von der Kommission im ursprünglichen Vorschlag formulierten und im geänderten Vorschlag bestätigten Definitionen von "Bereitschaftsdienst" und "inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes" zugestimmt.

Außerdem waren sich der Rat und die Kommission einig, dass eine Definition von "Arbeitsplatz" in Artikel 1 Nummer 1 Ziffer 1b des Gemeinsamen Standpunkts eingefügt werden muss, um die Definition von "Bereitschaftsdienst" zu präzisieren.

Der Rat und die Kommission waren sich bei dem neuen Artikel 2a über den Bereitschaftsdienst über den Grundsatz einig, dass die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeit anzusehen ist, sofern nicht in einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern anders lautende Bestimmungen vorgesehen sind. Der Rat teilt die Ansicht der Kommission, dass die Einführung dieser neuen Kategorie zur Präzisierung der Unterscheidung zwischen Arbeits- und Ruhezeiten beitragen dürfte.

Der Rat hat sich ebenfalls dem Ansatz der Kommission in Bezug auf die Methode zur Berechnung der inaktiven Zeit während des Bereitschaftsdiensts angeschlossen und festgelegt, dass sie nicht nur in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, sondern auch in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner vorgeschrieben werden kann.

Der Rat hat als allgemeinen Grundsatz anerkannt, dass die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdiensts bei der Berechnung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten nicht berücksichtigt werden soll. Der Rat hielt es allerdings auch für angebracht, die Möglichkeit einer gewissen Flexibilisierung der Anwendung dieser Bestimmung durch Tarifverträge, Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner zu schaffen.

Ausgleichsruhezeiten

Der Rat kann den Abänderungen 16 und 18, die sich auf Artikel 17 Absatz 2 und Artikel 18 Absatz 3 der Richtlinie beziehen, in der umformulierten Fassung des geänderten Kommissionsvorschlags zustimmen.

Als allgemeiner Grundsatz gilt, dass Arbeitnehmer Ausgleichsruhezeiten erhalten sollen, wenn die normalen Ruhezeiten nicht genommen werden können. Die Bestimmung der Dauer der angemessenen Frist, in der die Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten erhalten, sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, wobei der Notwendigkeit, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung zu tragen ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Rat teilt die Meinung des Parlaments, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden muss. Dieses Anliegen kommt in den Erwägungsgründen 5, 6 und 7 sowie in Artikel 1 Nummer 2 des Gemeinsamen Standpunkts (Einfügung eines neuen Artikels 2b) zum Ausdruck.

Der Rat stimmt den Abänderungen 2 und 3 (bezüglich der Erwägungsgründe 4 und 5) in der umformulierten Fassung des geänderten Kommissionsvorschlags zu.

Was den neuen Artikel 2b betrifft, so hat sich der Rat den Text von Absatz 1 des geänderten Kommissionsvorschlags zu eigen gemacht: *"Die Mitgliedstaaten ermutigen die Sozialpartner auf angemessener Ebene ohne Eingriff in ihre Autonomie dazu, dass sie Vereinbarungen abschließen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben abzielen."*

Die beiden anderen Absätze orientieren sich an Erwägungsgrund 12 und stützen sich auf den geänderten Kommissionsvorschlag. In Absatz 2 werden Hinweise auf die Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft und auf die Anhörung der Sozialpartner eingefügt. Gemäß Absatz 3 sollen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu ermutigen, 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.

Bezugszeitraum (Artikel 19)

Der Rat teilt die Auffassung des Europäischen Parlaments, dass die Ausdehnung des Bezugszeitraums mit einer stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter sowie allen erforderlichen Vorsorgemaßnahmen in Bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer einhergehen sollte. Nach Ansicht des Rates dürfte jedoch der Hinweis auf Abschnitt II der Richtlinie 89/391/EWG⁹, der eine Reihe von entsprechenden Bestimmungen enthält, in dieser Hinsicht angemessene Garantien bieten.

⁹ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel (Artikel 22)

Der Rat konnte weder Abänderung 20 akzeptieren, der zufolge Artikel 22 (Opt-out-Klausel) 36 Monate nach Inkrafttreten der Richtlinie aufgehoben werden sollte, noch den geänderten Kommissionsvorschlag, der die Möglichkeit einer Verlängerung dieser Option nach drei Jahren vorsah. Einige Delegationen sprachen sich zwar für das prinzipielle Ende der Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel nach einer bestimmten Zeit aus, doch eine Mehrheit der Delegationen lehnte eine solche Lösung ab, ohne dass sich daraus zwangsläufig ergibt, dass sie alle zu diesem Zeitpunkt von dieser Opt-out-Klausel Gebrauch machen würden.

Der Rat ist hier nach der Prüfung verschiedener Lösungen letztendlich zu dem Schluss gekommen, dass die einzige Lösung, die für eine qualifizierte Mehrheit der Delegationen annehmbar wäre, darin bestünde, die Opt-out-Klausel weiterhin vorzusehen und gleichzeitig Schutzmechanismen gegen einen Missbrauch zu Lasten der Arbeitnehmer einzuführen.

Insbesondere Artikel 1 Nummer 7 des Gemeinsamen Standpunkts bezüglich Artikel 22a Buchstabe a der Richtlinie schreibt vor, dass die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel nicht mit der in Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b vorgesehenen Möglichkeit kombiniert werden kann. Außerdem besagt Erwägungsgrund 13, dass vor Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel zu prüfen ist, ob die erforderliche Flexibilität nicht durch den längstmöglichen Bezugszeitraum oder andere Flexibilitätsbestimmungen der Richtlinie gewährleistet ist.

Die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel wird im Gemeinsamen Standpunkt an die folgenden Bedingungen geknüpft.

- Die wöchentliche Arbeitszeit in der EU bleibt bei höchstens 48 Stunden im Einklang mit Artikel 6 der derzeitigen Richtlinie, sofern ein Mitgliedstaat durch Tarifverträge, durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf der geeigneten Ebene oder durch innerstaatliche Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner auf geeigneter Ebene keine Opt-out-Klausel vorsieht und der einzelne Arbeitnehmer sich nicht für die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel entscheidet. Die Entscheidung liegt also bei dem einzelnen Arbeitnehmer und er kann nicht gezwungen werden, über die Obergrenze von 48 Stunden hinaus zu arbeiten;

- Die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel unterliegt ferner strengen Auflagen, die darauf abzielen, die freie Zustimmung des Arbeitnehmers zu garantieren, eine rechtliche Obergrenze für die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden im Rahmen der Opt-out-Klausel einzuführen und dem Arbeitgeber die spezielle Verpflichtung aufzuerlegen, die zuständigen Behörden auf Ersuchen zu unterrichten.

In Bezug auf den Schutz der freien Zustimmung des Arbeitnehmers wird im Gemeinsamen Standpunkt festgelegt, dass die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel nur gültig ist, wenn der Arbeitnehmer seine vorherige Zustimmung zur Ausübung dieser Arbeit gegeben hat; sie gilt für höchstens ein Jahr und kann verlängert werden. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer auf keinen Fall deshalb benachteiligen, weil dieser nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten, oder seine Zustimmung aus irgendeinem Grund widerruft. Überdies kann eine Vereinbarung über die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel mit Ausnahme von kurzfristigen Arbeitsverträgen (siehe unten) erst nach Ablauf der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet werden und ein Arbeitnehmer kann bei der Unterzeichnung seines Arbeitsvertrags nicht aufgefordert werden, eine Vereinbarung über die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel zu unterzeichnen. Schließlich noch ist der Arbeitnehmer innerhalb bestimmter Fristen berechtigt, seine Zustimmung zur Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel zu widerrufen.

Im Gemeinsamen Standpunkt werden rechtliche Obergrenzen für die zugelassene wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der Opt-out-Klausel eingeführt, die in der derzeit gültigen Richtlinie nicht vorgesehen sind. 60 Stunden im Durchschnitt eines Dreimonatszeitraums wären normalerweise die Obergrenze, sofern in einem Tarifvertrag oder einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern nicht etwas anderes vorgesehen ist. Die Obergrenze könnte auf 65 Stunden im Durchschnitt eines Dreimonatszeitraums erhöht werden, sofern kein Tarifvertrag existiert und die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit angesehen wird.

Außerdem müssen Arbeitgeber nach dem Gemeinsamen Standpunkt Listen über die Arbeitsstunden der Arbeitnehmer führen, die nach der Opt-out-Klausel arbeiten. Die Listen werden den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt, die aus Gründen des Schutzes der Gesundheit und/oder der Sicherheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können. Der Arbeitgeber kann ferner von den zuständigen Behörden aufgefordert werden, darüber Auskunft zu geben, 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.

Im Gemeinsamen Standpunkt werden Sonderbedingungen für kurzfristige Arbeitsverträge vorgesehen (wenn die Beschäftigungszeiten eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber über einen Zeitraum von zwölf Monaten nicht mehr als insgesamt zehn Wochen betragen): die Zustimmung zur Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel kann in diesem Fall während der ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses gegeben werden, und die rechtlichen Obergrenzen für die zulässige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der Opt-out-Klausel würden nicht gelten. Ein Arbeitgeber darf allerdings zum Zeitpunkt der Unterzeichnung seines Arbeitsvertrags nicht dazu aufgefordert werden, seine Zustimmung zur Arbeit im Rahmen der Opt-out-Klausel zu geben.

Laut dem Gemeinsamen Standpunkt kann ein Mitgliedstaat, der von der Opt-out-Klausel Gebrauch macht, im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen, dass ein längerer Bezugszeitraum von bis zu sechs Monaten festgelegt wird. Dieser Bezugszeitraum sollte jedoch den für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 oder 65 Stunden geltenden Dreimonatszeitraum unberührt lassen.

Bestimmungen über Überwachung, Evaluierung und Überprüfung

Artikel 1 Nummer 9 des Gemeinsamen Standpunkts über einen neuen Artikel 24a der Richtlinie enthält ausführliche Anforderungen für die Berichterstattung über die Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel und über andere Faktoren, die zu langen Arbeitszeiten beitragen können, wie beispielsweise die Anwendung von Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe b (Bezugszeitraum von 12 Monaten). Diese Anforderungen sollen eine sorgfältige Überwachung durch die Kommission ermöglichen.

Im Gemeinsamen Standpunkt wird im Einzelnen vorgesehen, dass die Kommission

- spätestens vier Jahre nach dem Inkrafttreten der Richtlinie einen Bericht vorlegt, dem gegebenenfalls geeignete Vorschläge zur Reduzierung von überlangen Arbeitszeiten, einschließlich solchen zur Beschränkung der Inanspruchnahme der Opt-out-Klausel unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der hiervon betroffenen Arbeitnehmer, beigefügt werden. Dieser Bericht wird vom Rat bewertet;

- unter Berücksichtigung dieser Bewertung dem Rat und dem Europäischen Parlament spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie, einschließlich der Opt-out-Klausel, unterbreiten kann.

V. FAZIT

Angesichts der sehr konkreten Fortschritte, die gleichzeitig bei der Richtlinie über Leiharbeit erzielt wurden, und angesichts der sehr unterschiedlichen Situationen auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten und der sehr unterschiedlichen Auffassungen der Mitgliedstaaten, wie diesen Situationen zu begegnen ist, vertritt der Rat die Ansicht, dass sein Gemeinsamer Standpunkt zur Arbeitszeitrichtlinie eine ausgewogene und realistische Antwort auf die Fragen darstellt, die im Kommissionsvorschlag behandelt wurden. Der Rat sieht konstruktiven Beratungen mit dem Europäischen Parlament im Hinblick auf eine endgültige Einigung über diese wichtige Richtlinie erwartungsvoll entgegen.
