



RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION

Brüssel, den 30. November 2007 (03.12)
(OR. en)

16061/07

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

SOC 521
SAN 250
TRANS 402
MAR 120
CODEC 1395

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

des Vorsitzes
für den RAT

Nr. Vordokument: 15358/07 SOC 465 SAN 213 TRANS 367 MAR 101 CODEC 1290

Nr. Kommissionsvorschlag: 9554/05 SOC 244 SAN 94 TRANS 108 MAR 84 CODEC 441 –
KOM(2005) 246 endg.

Betr.: **Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung**
– **Politische Einigung**
= **Vorschlag des portugiesischen Vorsitzes**

Die Delegationen erhalten anbei im Hinblick auf die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 5./6. Dezember 2007 den Kompromissvorschlag des Vorsitzes für den geänderten Richtlinienvorschlag.

Geänderter Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte
der Arbeitszeitgestaltung

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags,

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/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung enthält Mindestvorschriften für die Arbeitszeitgestaltung u. a. im Hinblick auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Ruhepausen, die wöchentliche Höchstarbeitszeit, den Jahresurlaub sowie bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus.
- (3) Für zwei Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG ist in der Richtlinie vorgesehen, dass sie vor dem 23. November 2003 überprüft werden. Es handelt sich um Artikel 19 und um Artikel 22 Absatz 1.
- (4) Mehr als zehn Jahre nach der Annahme der Richtlinie 93/104/EG des Rates, der ursprünglichen Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, erweist es sich als notwendig, den neuen Realitäten und Anforderungen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer besser Rechnung zu tragen und die Ressourcen bereitzustellen, mit denen die vom Europäischen Rat am 22. und 23. März 2005 im Rahmen der Lissabon-Strategie festgelegten Wachstums- und Beschäftigungsziele erreicht werden können.
- (5) Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt ebenfalls ein wesentliches Element für die Verwirklichung der Ziele dar, die sich die 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 der Richtlinie 2003/88/EG zielen darauf ab, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen.
- (6) In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten die Sozialpartner darin bestärken, auf der entsprechenden Ebene Vereinbarungen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schließen.

- (7) Es besteht die Notwendigkeit, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu verstärken und größere Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, 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 einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit andererseits zu finden.
- (7a) 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.
- (8) Auch die Bestimmungen über den Bezugszeitraum müssen mit dem Ziel überprüft werden, sie an die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern anzupassen, wobei Garantien für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer vorzusehen sind.
- (8a) Wurde der Arbeitsvertrag für einen Zeitraum von weniger als einem Jahr geschlossen, so sollte der Bezugszeitraum die Laufzeit des Arbeitsvertrags nicht überschreiten.
- (9) Die Erfahrungen mit der Anwendung von Artikel 22 Absatz 1 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.
- (9a) Die in Artikel 22 Absatz 1 vorgesehene Möglichkeit ist eine Abweichung vom Grundsatz der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden innerhalb eines Bezugszeitraumes. 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 zum Schutz dieser Bedingungen und spezifische Kontrollen vorgesehen werden.

- (9ab) (neu) Vor Inanspruchnahme der Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1 müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer prüfen, ob die erforderliche Flexibilität nicht durch den längsten Bezugszeitraum oder andere Flexibilitätsbestimmungen der Richtlinie gewährleistet ist.
- (9b) Zur Vermeidung von Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer ist die kumulative Anwendung sowohl des flexiblen Bezugszeitraums nach Artikel 19 Buchstabe b als auch der Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1 dieser Richtlinie in den Mitgliedstaaten nicht möglich.
- (9c) Gestrichen.
- (10) Nach Artikel 138 Absatz 2 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion auf diesem Gebiet gegebenenfalls ausgerichtet werden soll.
- (11) Die Kommission hat nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig gehalten und hat die Sozialpartner nach Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört.
- (12) Die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene haben der Kommission nach dieser zweiten Konsultationsphase nicht mitgeteilt, dass sie nach Artikel 138 Absatz 4 des Vertrags den Prozess in Gang setzen wollen, der gegebenenfalls zum Abschluss einer Vereinbarung führt.
- (13) Da das Ziel der in Betracht gezogenen Maßnahme, 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 Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel niedergelegten 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 trachtet diese Richtlinie nach voller Wahrung des Rechts auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen, auf das in Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union Bezug genommen wird, insbesondere Absatz 2 dieses Artikels, der Folgendes besagt: "Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchst- arbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub".
- (14a) Die Umsetzung dieser Richtlinie wahrt den allgemeinen Arbeitnehmerschutz im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- (15) Unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nach Artikel 5 des Vertrags können die Ziele der in Aussicht genommenen Maßnahme auf Ebene der Mitgliedstaaten insoweit nicht ausreichend verwirklicht werden, als hiermit eine Änderung eines geltenden gemeinschaftlichen Rechtsakts verbunden ist —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

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

1. In Artikel 2 werden die Nummern 1a, 1aa und 1b 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;

1aa. "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;

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

2. Folgender Artikel 2a wird 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 anders lautende Bestimmungen vorgesehen sind.

Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes kann unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte im betroffenen Wirtschaftszweig als durchschnittliche Stundenzahl oder als Anteil an der Bereitschaftsdienstdauer 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 nicht auf die in Artikel 3 (tägliche Ruhezeit) und Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) vorgesehenen Ruhezeiten angerechnet, 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 effektiv seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, wird stets als Arbeitszeit angesehen."

3. Folgender Artikel 2b wird eingefügt:

"Artikel 2b

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Mitgliedstaaten bestärken die Sozialpartner ohne Eingriff in deren Autonomie, auf entsprechender Ebene Vereinbarungen abzuschließen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben abzielen; hierzu gehören eventuell auch Vereinbarungen über die Prüfung von Anträgen auf Änderung der Arbeitszeit und des Arbeitsrhythmus, die von Arbeitnehmern gestellt werden, um ihren Beruf und ihr Familienleben miteinander in Einklang zu bringen."

4. Gestrichen.

5. Artikel 17 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird der Passus "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 wird der Passus "Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten" ersetzt durch "Sofern die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb einer durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festzulegenden angemessenen Frist 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 von Artikel 16 Buchstaben a und c".

d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

i) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

"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 Absatz wird gestrichen.

6. In 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 durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festzulegenden angemessenen Frist gleichwertige Ausgleichsruhezeiten ... erhalten".

7. Artikel 19 erhält folgende Fassung:

"Unbeschadet des Artikels 22a Absatz 2 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 den Sozialpartnern entsprechend Artikel 18,

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

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

8. Artikel 20 Absatz 2 wird gestrichen.

9. Artikel 22 wird wie folgt geändert:

"Artikel 22

Sonstige Bestimmungen

(1) Als allgemeiner Grundsatz gilt, dass die wöchentliche Arbeitszeit in der EU höchstens 48 Stunden betragen sollte. Entsprechend konkreten Erfordernissen der Mitgliedstaaten in Bezug auf längere Arbeitszeiten für Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten beschließen, Artikel 6 unter der Voraussetzung nicht anzuwenden, dass sie die erforderlichen Maßnahmen treffen, um den wirksamen Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit ist ausdrücklich durch Tarifverträge, durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene oder durch innerstaatliche Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner auf geeigneter Ebene zu regeln.

(1a) In jedem Fall müssen die Mitgliedstaaten, die die in Absatz 1 vorgesehene Möglichkeit in Anspruch nehmen wollen, 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 Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt. Diese Zustimmung gilt für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr und kann verlängert werden;
- b) keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten, oder dass er seine Zustimmung aus irgendeinem Grund rückgängig macht;

- c) eine Zustimmung, die bei der Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags oder während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gegeben wird, null und nichtig ist;
- d) kein Arbeitnehmer, der seine Zustimmung nach diesem Artikel gegeben hat, im Durchschnitt eines Dreimonatszeitraums mehr als 60 Stunden innerhalb eines Siebentageszeitraums arbeitet;
- e) jeder Arbeitnehmer in den ersten drei Monaten nach Unterzeichnung einer gültigen Vereinbarung berechtigt ist, seine Zustimmung, eine solche Arbeit zu leisten, durch schriftliche Mitteilung an seinen Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung rückgängig zu machen. Nach Ablauf dieses Dreimonatszeitraums kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine schriftliche Vorankündigung mit einer Frist von bis zu 3 Monaten verlangen;
- f) der Arbeitgeber Listen führt, die aktuell 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 den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen des Schutzes der Gesundheit und/oder der Sicherheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;
- h) der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentageszeitraums zu arbeiten, und Listen zur Verfügung stellt, aus denen in geeigneter Weise hervorgeht, dass die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden."

(1b) Vorbehaltlich der Wahrung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer gelten die Einschränkungen nach Absatz 1a Buchstaben c und d nicht, wenn ein Arbeitnehmer nur bis zu vier Wochen beschäftigt ist und die Zeiten einer solchen Beschäftigung beim selben Arbeitgeber über einen Zeitraum von zwölf Monaten hinweg nicht mehr als insgesamt 4 Wochen betragen."

10. Folgender Artikel 22a wird angefügt:

"Artikel 22a

Sonderbestimmungen

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

- a) findet die in Artikel 9 Buchstabe b vorgesehene Möglichkeit keine Anwendung;
- b) kann dieser Mitgliedstaat abweichend von Artikel 16 Buchstabe b im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften zulassen, dass aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen 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 1a Buchstabe d für Arbeitnehmer gilt, die eine noch gültige Zustimmungserklärung nach Artikel 22 Absatz 1a Buchstabe a abgegeben haben."

11. Artikel 24 wird wie folgt geändert:

"Artikel 24

Berichtswesen

- (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 der Bestimmungen dieser Richtlinie in der Praxis und geben dabei die Standpunkte der 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 dieses Artikels vor."

12. Folgender Artikel 24a wird angefügt:

"Artikel 24a

Evaluierungsbericht

(1) Spätestens drei Jahre nach dem in Artikel 3 der Richtlinie (2007/-/EG) vorgesehenen Zeitpunkt

- a) unterrichten diejenigen Mitgliedstaaten, die die Möglichkeit nach Artikel 22 Absatz 1 in Anspruch nehmen, die Kommission nach Anhörung der einzelstaatlichen Sozialpartner 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 einzelstaatlichen Sozialpartnern zu übermitteln;
- b) unterrichten die Mitgliedstaaten, die die Möglichkeit nach Artikel 19 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.

(2) Spätestens vier Jahre nach dem im Artikel 3 der Richtlinie (2007/-/EG) vorgesehenen Zeitpunkt unterbreitet die Kommission nach Anhörung der europäischen Sozialpartner dem Rat, dem Europäischen Parlament 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 Buchstabe b.

Dieser Bericht kann mit geeigneten Vorschlägen zur Reduzierung von überlangen Arbeitszeiten versehen werden.

(3) Der Rat wertet auf der Grundlage des Berichts der Kommission die Inanspruchnahme der Möglichkeiten nach dieser Richtlinie und insbesondere nach Artikel 19 Buchstabe b und Artikel 22 aus.

Unter Berücksichtigung dieser Auswertung kann die Kommission dem Rat und dem Europäischen Parlament spätestens fünf Jahre nach dem in Artikel 3 der Richtlinie (2007/-/EG) vorgesehenen Zeitpunkt gegebenenfalls einen Vorschlag zur Überarbeitung der Richtlinie unterbreiten."

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 zu dem in Artikel 3 vorgesehenen Zeitpunkt mit und melden alle späteren Änderungen unverzüglich. 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 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.

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 am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident

Im Namen des Rates
Der Präsident