

Revision der Arbeitszeitrichtlinie

Das Thema Arbeitszeit ist wieder auf der Agenda. Aller Voraussicht nach wird die Europäische Kommission Anfang 2015 neue Vorschläge zur Arbeitszeit auf den Tisch legen. Die Auswirkungen auf den EGÖD und seine Mitglieder werden auf einer Sitzung in Brüssel am 4. September erörtert (Einzelheiten siehe www.epsu.org/a/10169).

Die Europäische Kommission führt zur Zeit eine Reihe von Studien zur Arbeitszeit durch, und Beiträge der EGÖD-Mitglieder - entweder direkt und/oder über ihre nationalen Gewerkschaftsbünde - sind hier von größter Bedeutung.

Der EGÖD muss sich auf eine umfassende Lobby- und Kampagnenarbeit im kommenden Jahr vorbereiten. Es wäre sehr hilfreich, wenn unsere Mitglieder uns durch Beantwortung der Fragen am Ende dieses Textes unterstützen könnten. DIE ANTWORTEN KÖNNEN IHR IN EURER EIGENEN SPRACHE VERFASSEN.

Funktioniert die derzeitige Arbeitszeitregelung?

Konsultation der Europäischen Kommission über die Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie

Die Europäische Kommission ist aufgefordert, eine Konsultation über die Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie durchzuführen und dabei die Standpunkte der Arbeitgeber und der Gewerkschaften zu berücksichtigen. Am 4. Juli hat die Generaldirektion Beschäftigung der Kommission die nationalen Sozialpartner angeschrieben und um Angaben zur Umsetzung und Anwendung der Richtlinie gebeten. Das Schreiben enthielt ebenfalls Fragen zur Durchsetzung und zum Monitoring. Das Schreiben über die Konsultation und die Vorlage für die Berichte der Sozialpartner findet ihr hier: www.epsu.org/a/10650

Wir bitten unsere Mitglieder, dieses Thema mit ihren nationalen Gewerkschaftsbünden weiterzuverfolgen und darauf zu achten, dass Arbeitszeitprobleme im öffentlichen Dienst in Beiträgen zur Konsultation der Kommission explizit zur Sprache kommen. Die Frist für Kommentare zur Konsultation läuft am 4. November 2014 ab.

Mögliche Änderungen der Arbeitszeitvorschriften

Studien der Europäischen Kommission über eine Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie

Ende 2012 endeten die Verhandlungen über die Arbeitszeit zwischen den europäischen Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen in einer Sackgasse. Die Europäische Kommission führt jetzt eine Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie durch und befasst sich dabei auch mit möglichen Gesetzesänderungen. Die Studie beinhaltet ebenfalls eine Abschätzung „des Aufwands und der Kosten durch Verwaltung und Regulierung“. Neben der branchenübergreifenden Überprüfung gibt es ebenfalls eine Studie, die sich in erster Linie mit öffentlichen Gesundheitsdiensten befasst. Diese wird die wirtschaftlichen, finanziellen und organisatorischen Auswirkungen der diversen möglichen Änderungen der EU-Arbeitszeitvorschriften auf den Sektor untersuchen.

Diese detaillierte Analyse des Gesundheitssektors erfolgt durch die dänische Consultingfirma COWI, die mit Gewerkschaften, Arbeitgebern, VertreterInnen von Gesundheitsministerien und Gesundheitsversorgern sowie Arbeitsaufsichtsbehörden in acht Ländern spricht: Dänemark, Italien, Griechenland, Deutschland, Frankreich, Tschechische Republik, Ungarn und VK.

Wir konnten einen Entwurf des Fragebogens einsehen, der in den Interviews zum Einsatz kommt. Er befasst sich mit folgenden Schwerpunkten: Nutzung des individuellen Opt-Outs, Bezugszeitraum, Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft, Ausgleichsruhezeiten, Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis, Mehrfachbeschäftigung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Recht auf Information, Unterbrechung der Ruhezeiten.

All diese Elemente könnten im Rahmen der Pläne der Europäischen Kommission über eine Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie eine Rolle spielen. Nachstehend fassen wir die wichtigsten Punkte zusammen und stellen dann die entsprechenden Fragen.

EGÖD-Fragebogen zur Arbeitszeitrichtlinie Zusammenfassung der wichtigsten Punkte

Individuelle Opt-Out-Möglichkeit Die Arbeitszeitrichtlinie setzt eine maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden fest, gemittelt über einen Bezugszeitraum (siehe unten) von 17 Wochen, sechs Monaten oder (im Wege von Tarifverträgen) 12 Monaten. Die einzigen Ausnahmen zu dieser Höchstarbeitszeit gelten für Personen mit „selbständiger Entscheidungsbefugnis“ (siehe unten) sowie ArbeitnehmerInnen, die sich für eine individuelle Opt-Out-Möglichkeit entschieden haben. Ein individuelles Opt-Out ist nur dann möglich, wenn die innerstaatlichen Vorschriften dies erlauben. EGÖD und EGB haben immer wieder einen Ausstieg aus der Opt-Out-Möglichkeit gefordert, da sie im eklatanten Widerspruch zu den Anforderungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes steht. Wenn ein Ausstieg aus dem Opt-Out über mehrere Jahre erfolgen soll, wollen die Gewerkschaften durchsetzen, dass die Nutzung der Opt-Out-Möglichkeit genau überwacht wird.

Bezugszeiträume: Der Bezugszeitraum ist die Zeitspanne, über die die Arbeitszeit gemittelt wird und die Einhaltung der Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überprüft werden soll. Der Standard-Bezugszeitraum ist 17 Wochen, bei außergewöhnlichen Umständen kann er aber auf sechs Monate verlängert werden. Eine Verlängerung auf 12 Monate ist nur möglich, wenn dies im Rahmen von Tarifverträgen verhandelt wird. EGÖD und EGB setzen sich für eine Beibehaltung der derzeit geltenden Regelungen ein. Seitens der Arbeitgeber und der Europäischen Kommission wird Druck ausgeübt, auf dem Wege einer gesetzlichen Änderung und nicht nur über Tarifvereinbarungen längere Bezugszeiträume durchzusetzen.

Rufbereitschaft: Nach Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) müssen alle Bereitschaftszeiten am Arbeitsplatz im Sinne der Richtlinie vollständig als Arbeitszeit bewertet werden. Die Arbeitgeber und die Europäische Kommission haben sich für diverse alternative Modelle eingesetzt. So soll zum Beispiel nur die „aktive“ Bereitschaftszeit angerechnet werden, oder die Bereitschaftszeit soll anders als die normale Arbeitszeit behandelt werden, indem zum Beispiel nur ein prozentualer Anteil dieser Zeit als Arbeitszeit anerkannt wird. Der Standpunkt des EGÖD und des EGB lautet, dass die Richtlinie so geändert werden soll, dass die Urteile des EuGH berücksichtigt und dass die so genannte Bereitschaftszeit im Betrieb als 100% Arbeitszeit gerechnet wird.

Rufbereitschaft: Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, die ein/e ArbeitnehmerIn zu Hause verbringt. In dringenden Fällen kann aber per Anruf sofort ein Erscheinen am Arbeitsplatz angeordnet werden. Dies ist in der Arbeitszeitrichtlinie nicht vorgesehen und wird auch in Urteilen des EuGH nicht als Arbeitszeit angesehen. In den Verhandlungen 2011-2012 war die Rufbereitschaft kein Thema, obwohl einige EGÖD-Mitglieder sich besorgt über die kompromisslose Art und Weise geäußert haben, mit der Arbeitgeber strikte Rufbereitschaftsregeln durchsetzen und ArbeitnehmerInnen kurzfristig am Arbeitsplatz erscheinen lassen. EGÖD und EGB haben zum gegenwärtigen Zeitpunkt keinen Standpunkt zu der Frage, ob Elemente der Rufbereitschaft berücksichtigt werden sollten oder nicht.

Ausgleichsruhezeiten: EuGH-Urteile haben auch geklärt, dass Ausgleichsruhezeiten für entgangene Ruhezeiten sofort im Anschluss an die Arbeitszeit genommen werden müssen und nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden dürfen. Die Kommission und die Arbeitgeber wollen hier mehr Flexibilität, aber EGÖD und EGB weisen darauf hin, dass die Entscheidungen des EuGH zu respektieren sind.

Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis: Jeder Person, die mit selbständiger Entscheidungsbefugnis ausgestattet ist, kann von der Regelung einer Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden ausgeschlossen werden. Die Bedenken der Gewerkschaften bestehen darin, dass die Definition des Begriffs „selbständige Entscheidungsbefugnis“ zu vage ist und dass einige Arbeitgeber hier eine sehr umfassende Auslegung anwenden. Das bedeutet, dass viele leitende MitarbeiterInnen und sonstiges Führungspersonal als „selbständig“ eingestuft werden, um das 48-Stunden-Limit zu umgehen. EGÖD und EGB sind für eine Definition, die diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich auf den höchsten Führungszirkel eines Unternehmens begrenzt.

Anwendung auf ArbeitnehmerInnen oder Verträge: Der Standpunkt von EGÖD und EGB ist insofern klar, als bei der Berechnung der Arbeitszeiten die Arbeitszeit von MitarbeiterInnen aus allen Beschäftigungsverhältnissen summiert werden muss. In einigen einzelstaatlichen Gesetzen ist dies nicht eindeutig geregelt.

Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, Recht auf Information Die Arbeitszeitrichtlinie äußert sich nicht zu dem Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und auch nicht zum Recht der ArbeitnehmerInnen, über Änderungen der Arbeitszeitvereinbarungen informiert zu werden. EGÖD und EGB weisen darauf hin, dass wir eine bessere Richtlinie hätten, wenn diese Elemente mit einbezogen würden.

Unterbrochene Ruhezeiten: Eine der für die Europäische Kommission ausgeführten Studien stellt die Frage, wie unterbrochene Ruhezeiten zu behandeln sind. Die Frage lautet: „Welche Auswirkungen am Arbeitsplatz ergeben sich, wenn ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit erhalten, auf eine durchgängige Ruhezeit zu verzichten, sondern diese Ruhezeit für maximal drei Stunden auszusetzen und während dieses Zeitraums zu arbeiten, dafür aber z.B. früher nach Hause zu gehen und Mehrstunden später zu Hause zu leisten?“ Diese Frage wurde bisher in all ihren Details noch nicht erörtert, und weder EGÖD noch EGB haben hierzu einen offiziellen Standpunkt. Es bleibt abzuwarten, ob die Kommission zu dieser Frage Vorschläge vorlegen wird, aber die Frage muss ernsthaft gestellt werden, ob es hier um mehr Flexibilität im Interesse des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers geht.

Der EGÖD würde es sehr begrüßen, wenn unsere Mitglieder die folgenden Fragen zu diesen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung beantworteten. Die Informationen, die wir von euch erhalten, werden uns dabei helfen, die Anhörung der Kommission effektiv zu

kommentieren und Beiträge für alle Diskussionen im EGB zu leisten, bei denen es um mögliche Änderungen der Richtlinie geht.

Wir haben euch diesen Fragebogen im Word-Format zugesandt, so dass ihr eure Antworten unter jede Frage schreiben könnt; es steht so viel Platz zur Verfügung, wie ihr für eure Antworten braucht. DIE ANTWORTEN KÖNNT IHR IN EURER EIGENEN SPRACHE VERFASSEN.

Es wäre hilfreich, wenn ihr eure Antworten noch vor der EGÖD-Sitzung zum Thema Arbeitszeit am 4. September vorlegen könntet. Allerdings könnte sich dies aufgrund der Sommerpause als schwierig erweisen. Falls der 4. September zeitlich nicht machbar ist, können wir eine spätere Frist für den 8. Oktober setzen. Auf diese Weise haben wir die Gelegenheit, die Antworten noch vor Jahresende übersetzen zu lassen und auszuwerten.

1. Individuelle Opt-Out-Möglichkeit

- Wird die individuelle Opt-Out-Möglichkeit in eurer Branche genutzt?
- Wird das individuelle Opt-Out in eurer Branche durch Kollektivvereinbarungen geregelt?
- Liegen (geschätzte) Daten über die Anzahl der ArbeitnehmerInnen in eurer Branche vor, die sich für die Opt-Out-Möglichkeit entschieden haben?
- Gibt es eine Überwachung des Opt-Outs in eurer Branche durch die Arbeitsaufsicht oder andere Behörden?
- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit den individuellen Opt-Out-Möglichkeit ergeben.

2. Bezugszeitraum

- Welcher Bezugszeitraum wird in eurer Branche zur Berechnung der Arbeitszeit verwendet?
 - 17 Wochen
 - Sechs Monate
 - 12 Monate
- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit dem Bezugszeitraum ergeben.

3. Bereitschaftszeit am Arbeitsplatz

- Gibt es Arbeitskräfte in eurer Branche, von denen Bereitschaftszeit am Arbeitsplatz verlangt wird?
- Gibt es Daten über die Anzahl der betroffenen Arbeitskräfte sowie über die Länge und die Regelung der Bereitschaftszeiten?

- Wird zu Berechnung der Arbeitszeit nach den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie die gesamte Bereitschaftszeit auf der Arbeit zu 100% als Arbeitszeit gerechnet?
- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit der Bereitschaftszeit am Arbeitsplatz in eurer Branche ergeben.

4. Rufbereitschaft

- Gibt es ArbeitnehmerInnen in eurer Branche, die zu Hause Rufbereitschaft leisten müssen?
- Gibt es Daten über die Anzahl der betroffenen Arbeitskräfte sowie über die Länge und die Regelung der Bereitschaftszeiten?
- Haben die ArbeitnehmerInnen in eurer Branche Probleme mit Rufbereitschaftsregelungen, z.B. der Anforderung, innerhalb kürzester Zeit am Arbeitsplatz zu erscheinen?
- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft in eurer Branche ergeben.

5. Ausgleichsruhezeiten

- Gibt es in eurer Branche Probleme, weil ArbeitnehmerInnen Ausgleichsruhezeiten für Überstunden direkt nach Ende der überlangen Schicht in Anspruch nehmen?
- Können sie sicher davon ausgehen, diese Ausgleichsruhezeiten direkt und zeitnah in Anspruch nehmen zu können?
- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Ausgleichsruhezeiten ergeben.

6. Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis

- Sind euch Probleme in eurer Branche bekannt, die sich aufgrund der Definition des Begriffs selbständige Entscheidungsbefugnis ergeben?
- Besteht der Verdacht, dass Arbeitgeber MitarbeiterInnen in diese Kategorie eingestuft haben, obwohl sie nicht zu diesem Personenkreis gehören?
- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit der Definition des Begriffs Person mit selbständiger Entscheidungsbefugnis ergeben.

7. Mehrfachbeschäftigung

- Regelt die Gesetzgebung in eurem Land oder eine andere Vereinbarung für eure Branche eindeutig, dass alle Beschäftigungsverhältnisse von ArbeitnehmerInnen bei der Berechnung der Arbeitszeit berücksichtigt werden?

- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit der Berechnung der Arbeitszeit von Arbeitskräften ergeben, die einer Mehrfachbeschäftigung nachgehen.

8. Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, Recht auf Information

- Haben ArbeitnehmerInnen in eurer Branche das Recht, flexiblere Arbeitszeiten zu verlangen?
 - Falls nein, wäre es hilfreich, wenn dieses Recht in der Arbeitszeitrichtlinie verankert wäre?
- Haben ArbeitnehmerInnen in eurer Branche das Recht, über Änderungen von Arbeitszeitregelungen informiert zu werden?
 - Falls nein, wäre es hilfreich, wenn dieses Recht in der Arbeitszeitrichtlinie verankert wäre?
- Bitte legt weitere Informationen über Probleme vor, die sich im Zusammenhang mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und/oder dem Recht der ArbeitnehmerInnen auf Informationen über Arbeitszeitänderungen ergeben.

9. Unterbrochene Ruhezeiten

- Wir würde eure Gewerkschaft den Vorschlag bewerten, dass Arbeitszeitflexibilität dadurch erreicht wird, dass ArbeitnehmerInnen ihre Ruhezeiten unterbrechen?

Bitte sonstige Kommentare zu den wichtigsten Arbeitszeitfragen in eurem Sektor vorlegen.

Bitte informiert uns ebenfalls über neue Studien, die sich mit Fragen der Arbeitszeit und des Arbeitsschutzes befassen.

Land:

Branche:

Name der Kontaktperson:

Gewerkschaft

E-Mail:

Telefon: