

Susanne Knäpper

**Bereitschaftsdienst ist nicht immer Arbeitszeit.  
EU-Kommission legt neuen Vorschlag für die Arbeitszeitrichtlinie vor**

***Veröffentlicht in der Krankenhaus Umschau 11/2004***

Die EU-Kommission hat am 22. September 2004 einen Vorschlag für die Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie für Beschäftigte im Bereitschaftsdienst<sup>1</sup> angenommen. Eine Überarbeitung der Richtlinie war aus zwei Gründen notwendig geworden. Zum einen sollten zwei Bestimmungen der Richtlinie, die ursprünglich aus dem Jahr 1993 stammt, sieben Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist überprüft werden. Sie betreffen die Abweichung vom Bezugsrahmen bei der Anwendung von Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden) und die sogenannte Opt-Out-Klausel – die Möglichkeit, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt. Neben dieser formalen Vorgabe waren es jedoch insbesondere die Urteile des Europäischen Gerichtshofs in den Rechtssachen SIMAP und Jaeger<sup>2</sup>, die eine Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie erforderlich machen. Nach der Klage des Kieler Klinikarztes Jaeger hatte der Europäische Gerichtshof im September 2003 entschieden, dass in der Klinik verbrachte Bereitschaftsdienste komplett als Arbeitszeit zu werten sind. Dieses Urteil war zwingend, weil in der bisher geltenden Richtlinie nur zwischen Arbeits- und Ruhezeit unterschieden wurde.

Nach dem neuen Entwurf der Kommission soll es nun eine dritte Kategorie von Bereitschaftsdienstzeit geben. Die Kommission schlägt die Einführung einer "inaktiven Bereitschaftsdienstzeit" vor. Dieser Begriff bezeichnet die Zeit, während der der Bereitschaftsdienstleistende am Arbeitsplatz anwesend ist, jedoch keine Arbeitsverrichtungen ausführt. Diese inaktive Zeit gilt nicht als Arbeitszeit, es sei denn, nationale Rechtsvorschriften oder Tarifverträge sehen eine anders lautende Regelung vor. Damit soll künftig nicht die gesamte Zeit der Anwesenheit im Bereitschaftsdienst, sondern nur die Stunden im Einsatz als Arbeitszeit gewertet werden.

Ursprünglich sollten die Änderungen der Arbeitszeitrichtlinie von den europäischen Sozialpartnern, der Arbeitgeberorganisation UNICE und dem Gewerkschaftsbund EGB, verhandelt werden. Der EGB hatte es jedoch abgelehnt, über die Vorschläge in Verhandlungen einzutreten und die Kommission stattdessen aufgefordert, einen förmlichen Richtlinienvorschlag vorzulegen. Über diesen wird nun im Mitentscheidungsverfahren im Ministerrat der EU und im Europäischen Parlament entschieden.

Am 4. Oktober 2004 hat der EU-Kommissar Stavros Dimas dem Ministerrat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz den Kommissionsvorschlag vorgestellt. Anschließend fand ein kurzer Meinungsaustausch der Minister statt, ein förmlicher Standpunkt des Rats wird erst zu einem späteren Zeitpunkt erwartet. Dem Europäischen Parlament präsentierte die Generaldirektorin für Beschäftigung und Soziales Odile Quintin dem Entwurf am 6. Oktober 2004. Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten wird sich mit der Richtlinie beschäftigen.

Im Mitentscheidungsverfahren beschließen der Rat der Europäischen Union, in dem die nationalen Regierungen vertreten sind, und das Europäische Parlament gemeinsam. Bei Uneinigkeiten sind bis zu drei Lesungen im Parlament und Verhandlungen im Vermittlungsausschuss möglich. Mit einer Zweidrittelmehrheit seiner Mitglieder kann das Parlament eine Richtlinie gegen den Willen des Ministerrates zu Fall zu bringen. Dieser Ausgang ist zwar äußerst selten, dass die Verhandlungen jedoch sehr schwierig werden, ist abzusehen. Zu

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

<sup>2</sup> Rechtssachen C 303/1998 und C 151/2002

Beginn des Jahres hatte der Parlamentsausschuss eine Abschaffung der Opt-out-Möglichkeit von der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit gefordert, wenn auch mit einer knappen Mehrheit von 19 gegen 15 Stimmen bei drei Enthaltungen. Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass der Missbrauch der Richtlinie durch eine systematische Anwendung des Opt-outs durch Großbritannien verhindert werden sollte. Da der neue Richtlinienvorschlag der Kommission diesen Kritikpunkt zwar berücksichtigt, aber die Opt-out-Möglichkeit prinzipiell verankert, stehen die Abgeordneten dem Vorschlag mehrheitlich ablehnend gegenüber.

Dem Richtlinienentwurf zufolge können die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene Regelungen einführen, die individuelle Vereinbarungen zulassen. Zum Beispiel darf der Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer höheren wöchentlichen Arbeitszeit nicht an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags koppeln, und steht es dem Arbeitnehmer frei, seine Zustimmung jederzeit zurückziehen. Diese Möglichkeit wird tarifvertraglich festgelegt oder für einen Sektor oder Betrieb zwischen den Sozialpartnern vereinbart. Sehen die nationalen Gesetze Tarifverhandlungen über die Arbeitszeit nicht vor, so kann der einzelne Arbeitnehmer sich unmittelbar mit seinem Arbeitgeber verständigen. Dem Arbeitnehmer dürfen keine Nachteile entstehen, wenn er eine höhere wöchentlichen Höchst Arbeitszeit ablehnt. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer, die ihre Zustimmung erteilt haben, erfassen, ihre tatsächliche Arbeitszeit registrieren und diese an die zuständigen Behörden weiterleiten. Die Behörden haben das Recht, die Mehrarbeit, die über die wöchentliche Höchst Arbeitszeit hinausgeht, zu verweigern, wenn ihrerseits Bedenken hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehen.

Der Richtlinienvorschlag verändert auch den Bezugszeitraum für die Ansetzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Zwar bleibt ein Bezugsrahmen von vier Monaten als Standard bestehen, die Mitgliedstaaten können ihn jedoch auf ein Jahr ausdehnen, wenn die Sozialpartner zustimmen. Dabei muss jedoch sichergestellt sein, dass kein Arbeitnehmer mehr als 65 Stunden in einer Woche arbeitet. Ausgleichsruhezeiten sollen nun binnen 72 Stunden gewährt werden können und müssen nicht mehr direkt im Anschluss an die erweiterte Arbeitszeit erfolgen.

Der vollständige Richtlinienentwurf kann im Internet abgerufen werden unter:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/sep/working\\_time\\_prop\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_prop_de.htm)

*Susanne Knäpper, Europabüro der Bank für Sozialwirtschaft AG, Brüssel.  
Kontakt: [bfseu@sozialbank.de](mailto:bfseu@sozialbank.de)*

*Weitere Informationen rund um das Thema EU-Gesundheitspolitik finden Sie in EUFIS, dem EU-Förderinformationssystem der Bank für Sozialwirtschaft: [www.eufis.de](http://www.eufis.de).*