



EU-Parlament muss an seinen Beschlüssen zur Arbeitszeit festhalten

Rahmenregelungen für sozialen Schutz folgen der EU-Verfassung

EUCDA fordert Ende der ideologischen Debatte

Beschluss des 9. Kongresses der EUCDA, 03.09.2005

Der EUCDA begrüßt, dass das Europäische Parlament in seiner Entscheidung zur Arbeitszeitrichtlinie dem Geist des seit 1997 bestehenden einheitlichen europäischen Sozialraums entspricht, der auf dem Grundsatz des für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltenden sozialen Schutzes basiert. Wenn man die EU-Verfassung und die darin enthaltenen Grundrechte zugrunde legt, die sich prinzipiell an jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin richten, muss die Abschaffung von Ausnahmeregelungen (des „Opt out“) Hauptziel der jetzigen politischen Initiative bleiben. Mit Blick auf die Arbeitszeit betont die EUCDA insbesondere auch das verfassungsmäßige Gebot der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die EUCDA fordert das Parlament auf, an dieser Zielrichtung festzuhalten und gegenüber Rat und EU-Kommission seinen Beschluss zu verteidigen, dass das „Opt-out“ nach spätestens 3 Jahren abgeschafft werden soll.

Die EUCDA begrüßt aber auch, dass in den weiteren Ausführungen Rahmenregelungen getroffen wurden, die in den einzelnen Mitgliedstaaten den Sozialpartnern und dem Gesetzgeber den notwendigen Spielraum für flexible Regelungen geben.

Dies gilt vor allem im Blick auf

1. Den Bereitschaftsdienst
2. Die Länge der Arbeitszeit

Zum Bereitschaftsdienst

Der gesamte Bereitschaftsdienst, einschließlich der inaktiven Zeit, wird als Arbeitszeit angesehen. Inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes können jedoch durch Tarifverträge oder sonstige Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder Gesetze oder Verordnungen bei der Berechnung durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit besonders gewichtet werden, und zwar in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern.

Die EUCDA hat seit jeher den Standpunkt eingenommen, dass die Zeit, in der der Arbeitnehmer (insbesondere am Arbeitsort) ausschließlich an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden ist, als Arbeitszeit zu gelten hat. Von daher begrüßt die EUCDA die Bestätigung ihrer Position durch das EU-Parlament. Sie appelliert aber auch an die Verantwortung der Tarifpartner oder der nationalen Gesetzgeber, die Möglichkeit zur abweichenden Behandlung da, wo notwendig, anzuwenden.

Zur Dauer der Arbeitszeit

Die aktuelle Regelung sieht vor, dass in den einzelnen Mitgliedsstaaten festgelegt werden kann, dass die wöchentliche Arbeitszeit - mit Blick auf einen Bezugszeitraum von bis zu 4 Monaten - 48 Stunden im Durchschnitt nicht überschreiten darf (auf Phasen längerer Arbeitszeiten müssen also Ausgleichsphasen kürzerer Arbeitszeiten folgen). Der Bezugszeitraum darf laut Parlamentsbeschluss (und entgegen den Vorschlägen der EU-Kommission) nur durch Tarifverträge bzw. sonstigen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern - und in den Fällen, in denen Arbeitnehmern diesen Regelungen nicht unterliegen, durch Gesetze oder Verordnungen - auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden. Diese abweichenden Regelungen müssen vorsehen, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Arbeitszeit umfassend informiert und konsultiert sowie den Gesundheits- und Sicherheitsschutz sicherstellt.

Die vorgesehene durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden wird in den wenigsten Fällen tatsächlich ausgeschöpft. Die EUCDA begrüßt daher, dass die generelle Ausdehnung des Bezugszeitraums auf 12 Monate von der Mehrheit des Parlaments abgelehnt wurde, sie gesteht aber auch zu, dass mit Blick auf absolute Saisontätigkeiten (z.B. in der Tourismusbranche) den Tarifvertragsparteien bzw. dem Gesetzgeber die Möglichkeit für flexible Regelungen gegeben wurde.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die EUCDA begrüßt die vom EU-Parlament vorgesehene Verpflichtung der Arbeitgeber, ihre Arbeitsorganisation zu verändern, um dadurch die verfassungsmäßig vorgesehene Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen. Dabei müssen die Arbeitnehmer frühzeitig Kenntnis haben von einer Änderung des Arbeitsrhythmus; sie können eine faire Prüfung der Änderung ihrer Arbeitszeiten auch selbst beantragen. Zu den Fortschritten in diesem Bereich muss die EU-Kommission alle 5 Jahre einen Bericht vorlegen.

Abschließende Bewertung

Die EUCDA steht auf dem Standpunkt, dass die Beschlüsse des EU-Parlaments zur Arbeitszeitrichtlinie eine Lösung vorgeben, die einerseits den Arbeitnehmern einen wichtigen Rahmen sozialen Schutzes, andererseits in entscheidenden Punkten aber auch Möglichkeiten für flexible Regelungen bietet.

Aufgrund der sehr ideologisch geführten Debatte wurde aber auch eine Möglichkeit vertan, den Bürgerinnen und Bürgern noch deutlicher nahe zu bringen, dass die EU mehr ist als nur ein Binnenmarkt. Dieses Versagen wurde ja gerade von den Gegnern der EU-Verfassung sehr genau beobachtet und für ihre Zwecke verwendet.

Die EUCDA hofft deshalb, dass alle Verantwortlichen vor der zweiten Lesung versuchen, solche ideologisch verzerrte Debatten zu vermeiden und einvernehmlich zu pragmatischen Lösungen zu kommen, die den Anforderungen des sozialen Schutzes, der gebotenen Flexibilität und der subsidiären Entscheidungsstrukturen (in den Mitgliedstaaten, durch die Sozialpartner) folgen.