

**Bewertung der
Ressorts 5 und 9,
ver.di Bundesverwaltung**



**Vorschlag der EU-
Kommission zur
Änderung der
Arbeitszeitrichtlinie**

Chronologie:



- **Abschluß des Konsultationsverfahrens der europäischen Sozialpartner**
- **Vorschlag der Europäischen Kommission zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie)**
- **Einleitung des europäischen Gesetzgebungsverfahrens durch die Kommission**

Wichtige Hinweise:



- **Die aktuelle Arbeitszeitrichtlinie ist weder unmittelbar geändert noch außer Kraft gesetzt worden !**
- **Über den aktuellen Verlauf des europäischen Gesetzgebungsverfahrens zur möglichen Änderung der Arbeitszeitrichtlinie werden wir aktuell berichten.**

Wesentliche Änderungen:



- Einführung von “inaktiven Bereitschaftsdienstzeiten”
- Anhebung des Bezugszeitraums von 4 auf 12 Monate (für 48 h - Durchschnitt)
- Verlängerung der Frist von 72 Stunden für die Ausgleichsruhezeit
- Nur (geringe) Einschränkungen der Opt-out-Regelung

Einführung einer "inaktiven Bereitschaftsdienstzeit"



- Danach sollen Zeiträume während eines Bereitschaftsdienstes, in denen die Beschäftigten nicht arbeiten, zukünftig wieder nicht als Arbeitszeit bewertet werden.
- Es besteht die Gefahr, dass diese Zeiten dann der Ruhezeit zugeordnet werden.

Bewertung durch ver.di:



- **Damit werden die bisherigen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes zur Bewertung der Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit auf den Kopf gestellt. Die Arbeitgeber würden damit ‚freie Hand‘ über die Freizeit der Beschäftigten erhalten.**
- **Wir lehnen dies mit Nachdruck ab.**

Wichtiger Hinweis:



- **Die geleisteten Bereitschaftsdienste sind nach deutschem Recht sowohl bei der Berechnung der täglichen, wie auch der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zwingend zu berücksichtigen:**
 - **Tägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) von 8 bzw. 10 Stunden**
 - **Wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (§ 7 Absatz 8 ArbZG)**

Anhebung des Bezugszeitraums von 4 auf 12 Monate:



- **Weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten**
- **Das Ziel dieser Regelung ist die Ausdehnung des Bezugszeitraums, um somit mögliche saisonale oder auch belegungsabhängige Schwankungen in den Einrichtungen besser steuern zu können.**

Bewertung durch ver.di:



- **Wir treten für eine Verkürzung der Bezugszeiträume ein.**
- **Diese Änderung ist nicht notwendig.**
- **Insbesondere im Gesundheitswesen wird an 365 Tagen im Jahr und an 24-Stunden am Tag sehr flexibel gearbeitet.**

Verlängerung der Ausgleichs- ruhezeit (Frist von 72 Stunden)



- Bisher hat die Arbeitszeitrichtlinie eine solche Regelung nicht vorgesehen.

Bewertung durch ver.di:




- **Ausgleichsruhezeiten müssen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof unmittelbar nach der Arbeitsperiode mit Bereitschaftsdienst gewährt werden.**
- **Auch diese Verschlechterung lehnen wir ab.**

Nur geringe Einschränkungen der ‚opt-out‘-Regelung:




- Mit der individuellen Zustimmung einzelner Beschäftigter (‚opt-out‘) soll weiterhin die 48-Stunden-Höchstgrenze überschritten werden dürfen.
- Nur wenn Tarifverträge oder sonstige kollektive Regelungen vorhanden sind, gehen sie vor.

Bewertung (1) durch ver.di:



- Entgegen früherer Erwartungen sieht der Vorschlag der Kommission weiterhin die Möglichkeit von sog. ‚opt-out‘-Regelungen vor.
- Der zaghafte Versuch, den Mißbrauch durch Tarifverträge einzuschränken, kann leicht das Gegenteil bewirken.

Bewertung (2) durch ver.di:



- **Tarifverhandlungen gestalten sich noch noch schwieriger**
- **Schutzzwecke für die Beschäftigten sind vom Verhandlungskalkül abhängig**
- **Gerade in tariflosen Bereichen werden die Beschäftigte weiterhin einem erheblichen Druck zur Verlängerung der regulären Arbeitszeiten ausgesetzt sein**

Bewertung (3) durch ver.di:



- **Vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Großbritannien, dort arbeiten ca. 1,55 Millionen Menschen mehr als 55 Stunden pro Woche, ist diese Regelung nicht dazu geeignet, die Gesundheit der Beschäftigten und der von ihnen betreuten Patienten zu verbessern.**

Warum lehnt ver.di den Vorschlag (1) ab?

- Die von der EU-Kommission vorgeschlagenen Änderungen der Arbeitszeitrichtlinie werden zu einer weiteren Verschlechterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten führen.
- Ganz besonders gilt dies für die vorgesehenen "inaktiven Bereitschaftsdienstzeiten"

Warum lehnt ver.di den Vorschlag (2) ab?



- Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs zum Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit (Rechtssachen SIMAP und Jäger) werden in ihr Gegenteil verkehrt:
 - Sie hatten den Gesundheitsschutz verstärkt;
 - dieser soll jetzt wieder beseitigt werden.

Warum lehnt ver.di den Vorschlag (3) ab?



- **Das geltende Arbeitszeitgesetz wird bisher nur bedingt umgesetzt.**
- **Der Vorschlag der Europäischen Kommission ist fernab von der betrieblichen Praxis.**
- **Betrieblicher Alltag:**
 - **Ableisten von Überstunden**
 - **fehlende Gewährung Pausen**
 - **Anrufen in der Freizeit**

Warum lehnt ver.di den Vorschlag (4) ab?



- **Stetige Zunahme der Belastung und Fluktuation der Beschäftigten**
- **Weitere Flexibilisierung und Ausdehnung der Arbeitszeiten hat durchaus auch praktische Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit der Beschäftigten im Gesundheitswesen**

Was ist zu tun (1)?



- **Bessere Nutzung der Mitbestimmung des BetrVG und der LPersVG z. B. zum Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit**
- **Kontrolle der Dienstpläne**
- **Abfragen der erteilten Sondergenehmigungen der Gewerbeaufsichtsämter**

Was ist zu tun (2)?



- **Die vorhandenen Arbeitszeitmodelle kritisch überprüfen und Änderungen nach den jetzt geltenden Standards der Arbeitszeitrichtlinie durchsetzen**
- **Bei Überschreiten der 48-Stunden-Grenze individuelle Beschwerden an die Europäische Kommission richten.**

Was ist zu tun (3)?



- **Die Beschäftigte sollten bereits jetzt ihre tatsächlichen Arbeiten während des Bereitschaftsdienstes dokumentieren, um einen entsprechenden Nachweis für die geleistete Arbeit während des Bereitschaftsdienstes zu haben.**

Ausblick (1):



- **Wir müssen alles daran setzen: Keine Verschlechterung der Arbeitszeitrichtlinie auf dem Rücken der Beschäftigten.**
- **Auf jeden Fall müssen wir verhindern: Eine neuerliche Änderung des Arbeitszeitgesetzes aus Anlaß des vorliegenden Entwurfs.**

Ausblick (2):



- **Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen sollten die vorhandene Zeit zur eigenständigen Gestaltung und Neuausrichtung der Arbeitszeiten bis zu einer eventuellen Änderung der Arbeitszeitrichtlinie nutzen.**

Bearbeitung durch:



- **Kerstin Jerchel**
Klaus Lörcher
Ressort 5, Bereich Europarecht und
Internationales Recht
- **Dirk Völpel - Haus**
Ressort 9, FB 3, Gesundheit, Soziale
Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Fachgruppe Krankenhäuser