

## **Alles auf Anfang**

### **Die Neufassung der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist – vorläufig – gescheitert**

*Eine Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie wird es vorläufig nicht geben. Das Europäische Parlament und der Ministerrat der Europäischen Union konnten sich nach jahrelangem Ringen nicht auf einen Kompromiss einigen. Das ist enttäuschend, zumal den meisten Mitgliedstaaten die für eine Umsetzung des geltenden Rechts nötigen Fachkräfte nicht zur Verfügung stehen. Die Hoffnung liegt jetzt bei der europäischen Kommission und dem neu gewählten Parlament. Die Forderung der Krankenhäuser – mit der sie allerdings auch auf den Widerstand der Ärztegewerkschaft Marburger Bund stoßen – ist, dass die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeit gewertet wird und dass die Opt-Out-Regelung dauerhaft bestehen bleibt.*

Nach 5-jährigen Verhandlungen konnten das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union sich nicht auf eine Neufassung der bestehenden Arbeitszeitrichtlinie verständigen.

Es bleibt damit bei der derzeit gültigen Regelung, dass Arbeitnehmer nicht länger als 48 Stunden pro Woche arbeiten dürfen und dass Bereitschaftsdienst ausnahmslos als Arbeitszeit gilt. Es müssen daher keine neuen Bereitschaftsdienst- oder Arbeitszeitmodelle entworfen werden. Es sind auch nach wie vor Ausnahmen von der Regelung der Höchstarbeitszeit möglich, welche derzeit von mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten genutzt werden.

Anlass für die Bestrebungen zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie hatte der Europäische Gerichtshof gegeben, der sich hiermit in einigen Urteilen (SIMAP (Rechtssache C – 303/98) und Jaeger (Rechtssache C – 151/02) zu befassen hatte. Dabei ging es z.B. um die arbeitszeitrechtliche Einordnung des Bereitschaftsdienstes. Die EU-Kommission hatte daher im Mai 2004 eine geänderte Richtlinie vorgeschlagen, die sie zur Diskussion an das EU-Parlament und den EU-Rat übermittelte.

Dem Vorschlag der EU-Kommission zufolge sollte die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden. Es wurde auch weiterhin die Möglichkeit von Ausnahmen vorgesehen – das sog. „Opt-out“ –, die Voraussetzungen dafür wurden aber enger gefasst als in der zuvor geltenden Richtlinie.

#### **Knackpunkt Opt-Out**

Dieses Opt-out war nun der Knackpunkt und führte letztendlich zum Scheitern der aktuellen Verhandlungen: Die Beteiligten konnten sich nicht auf die Ausnahmen der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einigen.

Das EU-Parlament bestand darauf, dass es überhaupt keine Opt-out-Möglichkeit geben sollte und dass die EU-weite Arbeitszeit generell auf maximal 48 Stunden begrenzt werden soll. Der EU-Rat aber pochte auf die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, für die wöchentliche Höchstarbeitszeit Ausnahmen vorzusehen.

Hintergrund zu diesem Disput waren v.a. wirtschaftliche Gesichtspunkte. So wird z.B. im Vereinigten Königreich das Verhältnis von Arbeits- und ausgleichender Freizeit traditionell sehr flexibel gehandhabt. Das bedeutet, dass bei Bedarf länger gearbeitet wird und die Mehrarbeit dann zu einem späteren Zeitpunkt mit Freizeit abgegolten wird. Eine Streichung der Opt-out-Möglichkeit würde der Wirtschaft also über mehrere Jahre hinweg hohe Kosten bescheren, da zahlreiche neue Arbeitsplätze geschaffen werden müssten.

Ein weiterer sehr umstrittener Punkt war die Klausel über den Bereitschaftsdienst. Die EU-Kommission sah neben den Kategorien „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ eine neue, dritte arbeitszeitrechtliche Kategorie vor, die sog. „inaktive Bereitschaftsdienstzeit“. Darunter sollte die Zeit der obligatorischen Anwesenheit an der Arbeitsstelle verstanden werden, während der keine aktive Arbeitsleistung erbracht wird. Diese sollte nicht als Arbeitszeit gelten und damit nicht unter die vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten fallen. Dem EU-Parlament zufolge aber war diese Regelung ein Rückschritt im Vergleich zur Rechtsprechung des EuGH, der klargestellt hatte, dass jeglicher Bereitschaftsdienst Arbeitszeit sei.

Das endgültige Scheitern der Verhandlungen bedeutet, dass die bisherige Arbeitszeitrichtlinie wirksam bleibt. Für das in Deutschland geltende Arbeitszeitgesetz ändert sich daher nichts. Es bleibt auch für Arbeitnehmer mit Bereitschaftsdiensten wie Ärzte oder Krankenschwestern bei der derzeit geltenden Rechtslage.

Es wird jedoch davon ausgegangen, dass es nach den Wahlen zum Europaparlament und der daraus folgenden Neu-Konstellation der EU-Kommission einen neuen Anlauf zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie geben wird. Ob dieser Erfolg versprechend sein wird, hängt weitestgehend von der Zusammensetzung der beiden Institutionen ab.

KU Gesundheitsmanagement, 07/2009

*Julia Gisewski LL.M., BFS Europa-Service, Büro Brüssel.*