

Öffentliche Konsultation zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG)

Fields marked with * are mandatory.

Angaben zur Identität

- **Name:**
Sozialverband Deutschland SoVD
- **Anschrift:**
Stralauer Straße 63, 10179 Berlin
- **Telefon:**
+49 30 7262220
- **E-Mail:**
stephanie.rinke@sovd.de or contact@sovd.de
- **Land:***
Deutschland
- **Sprache des Beitrags:***
Deutsch (de)
- **Art Ihrer Organisation:***
Andere Organisation
- **Bitte angeben:**
gemeinnütziger Verband
- **Ihr(e) Sektor(en):**
Anderer Sektor

■ **Bitte angeben:**

Sozialpolitik

- **Registriernummer** (wenn Sie oder Ihre Organisation im Transparenzregister registriert sind):
Wenn Sie sich anmelden möchten, finden Sie auf folgender Website Informationen zum Registrierungsverfahren:

<http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do>

66893405612-46

■ **Mein Beitrag***

- darf mit meinen persönlichen Angaben veröffentlicht werden, d. h. ich stimme der Veröffentlichung sämtlicher Angaben in meinem Beitrag zu und erkläre, dass der Inhalt keinen urheberrechtlichen Beschränkungen unterliegt, die einer Veröffentlichung entgegenstehen.
- darf anonym veröffentlicht werden, d. h. ich stimme der Veröffentlichung sämtlicher Angaben in meinem Beitrag zu, nicht jedoch der Veröffentlichung meines Namens / des Namens meiner Organisation und erkläre, dass der Inhalt keinen urheberrechtlichen Beschränkungen unterliegt, die einer Veröffentlichung entgegenstehen.
- darf nicht veröffentlicht werden, sondern ist vertraulich zu behandeln. (Der Beitrag wird nicht veröffentlicht und von der Kommission lediglich intern verwendet.)

Hinweis

Zur Klärung:

- Die Arbeitszeitrichtlinie legt lediglich Mindestnormen für den Arbeitnehmerschutz fest. Es bleibt den EU-Ländern unbenommen, in ihren nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften höhere Schutzniveaus vorzusehen.
 - Bedenken Sie beim Ausfüllen des Fragebogens bitte, dass die Arbeitszeitrichtlinie nur für Arbeitnehmer, nicht aber für Selbständige gilt. Beachten Sie bitte auch, dass in der Richtlinie nicht die Höhe des Entgelts nach Arbeitszeit festgelegt wird; dies fällt einzig und allein in die nationale Zuständigkeit.
 - Das Hintergrunddokument enthält nützliche Informationen über die im nachstehenden Fragebogen verwendeten Begriffe. Bitte konsultieren Sie dieses erforderlichenfalls.
 - Bei einer Reihe von Fragen können Sie unter jedem Punkt zusätzliche Angaben machen und am Ende Ihre Meinung ausführlicher darlegen.
- *Bitte bestätigen Sie, dass Sie diese wichtigen Hinweise zur Kenntnis genommen haben.

1. Ziele und Ansatz bei der Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie

1.A. Auswirkungen der Arbeitszeitrichtlinie

Welche Auswirkungen hat Ihrer Meinung nach das in der [geltenden Arbeitszeitrichtlinie](#) vorgesehene Arbeitnehmerrecht auf eine Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (derzeit auf 48 Stunden) und auf tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten?

	Stimme keineswegs zu	Stimme eher nicht zu	Keine Meinung	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Sie dient dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und derjenigen, mit denen sie arbeiten.*				<input checked="" type="checkbox"/>	
Sie stellt eine einheitliche Ausgangslage in Bezug auf die Arbeitsbedingungen innerhalb des Binnenmarkts sicher und vermeidet, dass Länder ihre Arbeitsstandards senken, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.*					<input checked="" type="checkbox"/>
Sie führt zu Produktivitätssteigerungen, insbesondere durch die Förderung einer gesunden europäischen Arbeitnehmerschaft.*					<input checked="" type="checkbox"/>
Sie ermöglicht eine flexible Organisation der Arbeitszeit.*				<input checked="" type="checkbox"/>	
Sie ermöglicht Arbeitnehmern, ihr Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.*				<input checked="" type="checkbox"/>	
Sie wirkt sich auf die Schaffung von Arbeitsplätzen aus.*			<input checked="" type="checkbox"/>		

	Stimme keineswegs zu	Stimme eher nicht zu	Keine Meinung	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Die in der Richtlinie festgelegten Begrenzungen werden mittels Selbständigkeit umgangen.*					<input checked="" type="checkbox"/>
Sie wirkt sich auf die Betriebsführungskosten aus.*			<input checked="" type="checkbox"/>		
Sie hat keine größeren Auswirkungen.*			<input checked="" type="checkbox"/>		

Bitte erläutern Sie Ihre Meinung in Bezug auf die Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und derjenigen, mit denen sie arbeiten.

Die Arbeitszeitrichtlinie garantiert allen Arbeitnehmenden in Europa ein Mindestmaß an Schutz vor überlangen Arbeitszeiten sowie die Einhaltung von Mindestruhezeiten. Aktuelle Defizite infolge weiter Interpretation oder Umgehungsmöglichkeiten müssen korrigiert werden.

Sehen Sie weitere Auswirkungen? Welche?

Die bisherige sehr flexible Interpretation sowie die Umgehungsmöglichkeiten durch z.B. Scheinselbstständigkeit oder Werkverträge müssen dringend beendet werden. Die Begrenzung der Arbeitszeit von Arbeitnehmenden ist ein zentrales Instrument zur Gestaltung guter und gesunder Arbeit. Die unbegrenzte Ausdehnung von Arbeitszeiten ist sozial nicht zu verantworten. Auch die bisherige Praxis, dass Ausnahmen und Opt-out zulasten der Beschäftigten missbraucht werden, ist für den SoVD nicht hinnehmbar.

2. Themenbezogene Fragen

2.A. Geltungsbereich

Mehrere Arbeitsverträge

Die Beschäftigung eines einzelnen Arbeitnehmers kann auch auf mehreren Arbeitsverträgen beruhen. Sollten die Begrenzungen der Arbeitszeitrichtlinie für alle Arbeitsverträge zusammengenommen oder für jeden Arbeitsvertrag separat gelten?

Gilt die Richtlinie pro Arbeitnehmer, so bedeutet das beispielsweise, dass alle Arbeitsstunden, auch wenn sie im Rahmen mehrerer Arbeitsverträge geleistet werden, zusammengezählt werden und insgesamt durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten dürfen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat schriftlich einer Ausnahmeregelung („Opt-out-Klausel“) zugestimmt.

Gilt die Richtlinie pro Arbeitsvertrag, so bedeutet das beispielsweise, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen jedes Arbeitsvertrags ohne Obergrenze durchschnittlich 48 Stunden arbeiten darf. *

(nur eine Antwort möglich)

- Es ist Sache der Mitgliedstaaten, darüber zu entscheiden, ob die Arbeitszeitregelung pro Arbeitnehmer oder pro Vertrag gelten soll.
- In der Richtlinie sollte festgelegt werden, dass die Arbeitszeitregelung pro Arbeitnehmer gilt, wenn ein Arbeitnehmer mehr als einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen hat.
- In der Richtlinie sollte festgelegt werden, dass die Arbeitszeitregelung pro Arbeitnehmer gilt, wenn ein Arbeitnehmer mehr als einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.
- In der Richtlinie sollte klargestellt werden, dass sie nur pro Arbeitsvertrag gilt.
- Andere Option
- Weiß nicht

Bitte angeben:*

In der Richtlinie sollte festgelegt werden, dass die Begrenzung von 48 Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer gilt. In diese Obergrenze müssen nicht nur alle Arbeitsverträge, sondern alle Beschäftigungsformen (z.B. Selbstständigkeit, Werkverträge) eingerechnet sein.

2.B. Der Begriff „Arbeitszeit“

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst ist jeder Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz (oder an einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Ort) aufhalten und zur Erbringung von Diensten bereit sein muss. Ein Beispiel hierfür wäre der Fall eines Arztes, der die Nacht im Krankenhaus verbringt, dort aber ruhen kann, sofern keine Patienten zu versorgen sind.

Nach der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Gerichtshof gilt Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie, unabhängig davon, ob während dieses Zeitraums tatsächlich Dienste erbracht werden. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes, in der der Arbeitnehmer aktiven Dienst verrichtet, wird gemeinhin als „aktiver Bereitschaftsdienst“ bezeichnet, während die Zeit, in der keine Dienste erbracht werden, als „inaktiver Bereitschaftsdienst“ bezeichnet werden kann.

(Siehe insbesondere die Rechtssachen [C-303/98 Simap](#), [C-151/02 Jaeger](#), [C-14/04 Dellas](#))

Nehmen Sie bitte Stellung zu den folgenden Optionen im Hinblick auf mögliche Änderungen bei der Behandlung des Bereitschaftsdienstes im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie:

	Keineswegs wünschenswert	Nichtwünschenswert	Keine Präferenz	Wünschenswert	Sehr wünschenswert
Keine Änderung der derzeitigen Vorschriften*			☒		
Aufnahme der EuGH-Auslegung in die Richtlinie (d. h. Kodifizierung zur Klärung, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gezählt werden muss)*					☒
Festlegung des Grundsatzes, dass die konkrete Berücksichtigung des Bereitschaftsdienstes in jedem Sektor von den nationalen Sozialpartnern vereinbart werden sollte (indem z. B. festgelegt wird, dass nur ein Teil der inaktiven Zeit während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit angerechnet wird)*	☒				

Nachfolgend können Sie etwaige Anmerkungen oder weitere Optionen anfügen:

Bereitschaftsdienste - egal ob aktiv oder inaktiv - müssen der Rechtsprechung des EuGH folgend immer in vollem Umfang als Arbeitszeit gezählt werden.

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist jeder Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz aufhalten, jedoch erreichbar und zur Erbringung von Diensten bereit sein muss. Ein Beispiel hierfür wäre der Fall eines Technikers einer kerntechnischen Anlage, der sich zuhause aufhält, im Notfall aber zum Dienst in den Betrieb kommen muss.

Nach der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Gerichtshof muss Rufbereitschaft für die Zwecke der Richtlinie nicht als Arbeitszeit angesehen werden. Nur die aktive Zeit während einer

Rufbereitschaft, d. h. die Zeit, in der der Arbeitnehmer auf einen Abruf reagiert und einen Dienst verrichtet, ist vollständig als Arbeitszeit anzurechnen.

(Siehe insbesondere die Rechtssachen [C-303/98 Simap](#), [C-151/02 Jaeger](#), [C-14/04 Dellas](#))

Nehmen Sie bitte Stellung zu den folgenden Optionen im Hinblick auf mögliche Änderungen bei der Behandlung der Rufbereitschaft im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie:

	Keineswegs wünschensw.	Nichtwünschenswert	Keine Präferenz	Wünschenswert	Sehr wünschenswert
Keine Änderung der derzeitigen Vorschriften*	☒				
Aufnahme der EuGH-Auslegung in die Richtlinie (d. h. Kodifizierung zur Klärung, dass Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit angesehen werden muss)*	☒				
Einführung der Pflicht, einen Teil der Rufbereitschaft als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzurechnen*					☒
Einführung einer Höchststundenzahl, die ein Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum in Rufbereitschaft verbringen darf (z. B. 24 Stunden pro Woche), zusammen mit der Möglichkeit, im Wege von Tarifverträgen eine andere Obergrenze festzulegen*				☒	

Nachfolgend können Sie etwaige Anmerkungen oder weitere Optionen anfügen:

Da Arbeitnehmende auch während einer Rufbereitschaft stark in ihrer freien Zeitgestaltung und Fortbewegungsfreiheit eingeschränkt sind, müssen die Regelungen über die Gleichbehandlung von inaktiver und aktiver Bereitschaft auch hier angewandt werden: Rufbereitschaft muss aus Sicht des SoVD zur Arbeitszeit gezählt werden.

2.C. Abweichungen

Ausgleichsruhezeiten

Gemäß der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Gerichtshof muss ein Arbeitnehmer, der in Abweichung von den allgemeinen Regeln seine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden in einem 24-Stunden-Zeitraum nicht erhalten hat, eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit (d. h. elf Stunden) unmittelbar nach dem Ende der verlängerten Arbeitszeit erhalten. Dadurch wird eine Höchstgrenze von 24 Stunden für eine Schicht festgelegt.

(Siehe insbesondere die Rechtssache [C-151/02 Jaeger](#))

Wie beurteilen Sie die mögliche Aufnahme von Bestimmungen in die Arbeitszeitrichtlinie, die den Zeitraum betreffen, in dem eine Ausgleichsruhezeit genommen werden muss:

	Keineswegs wünschensw.	Nichtwünschenswert	Keine Präferenz	Wünschenswert	Sehr wünschenswert
Keine Änderung der derzeitigen Vorschriften*					<input checked="" type="checkbox"/>
Aufnahme der EuGH-Auslegung in die Richtlinie (d. h. Kodifizierung zur Klärung, dass die Ausgleichsruhezeit unmittelbar nach der verlängerten Arbeitszeit gewährt werden muss)*					<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitgeber erhalten die Möglichkeit, Ausgleichsruhezeiten innerhalb von zwei Tagen zu gewähren*	<input checked="" type="checkbox"/>				
Möglichkeit, Ausgleichsruhezeiten innerhalb von vier Tagen zu gewähren*	<input checked="" type="checkbox"/>				

Bezugszeitraum

Die in der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden ist eine Begrenzung der durchschnittlichen Arbeitszeit. Das bedeutet, dass vom Arbeitnehmer in bestimmten Wochen verlangt werden kann, dass er länger als 48 Stunden arbeitet, solange dies durch kürzere Arbeitszeiten in anderen Wochen ausgeglichen wird. Der Durchschnitt ist über einen bestimmten Zeitraum – den „Bezugszeitraum“ – zu berechnen. Derzeit erstreckt sich der Bezugszeitraum im Normalfall auf vier Monate. Er kann jedoch in bestimmten Branchen gesetzlich auf sechs Monate und durch Tarifvertrag auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Welcher Ansatz eignet sich Ihrer Ansicht nach am besten für die Begrenzung des Bezugszeitraums zur Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit?

(nur eine Antwort möglich)

- Keine Änderung der derzeitigen Vorschriften
- Die Bezugszeiträume sollten für jede Branche gesetzlich auf 6 Monate ausgedehnt werden können, während die Festlegung 12-monatiger Bezugszeiträume weiterhin nur per Tarifvertrag möglich sein sollte.
- Es sollte dabei bleiben, dass für jede Branche bis zu 4-monatige Bezugszeiträume gesetzlich festgelegt werden können, jedoch sollte erlaubt werden, für bestimmte Branchen bis zu 12-monatige Bezugszeiträume gesetzlich festzulegen (z. B. zur Berücksichtigung der Größe des Unternehmens oder von Schwankungen der Nachfrage).
- Beide oben genannte Optionen (d. h. Option 2 und Option 3) sollten erlaubt werden, was bedeuten würde, dass für jede Branche Bezugszeiträume von bis zu 6 Monaten und für bestimmte Branchen Bezugszeiträume von bis zu 12 Monaten gesetzlich festgelegt werden könnten.
- Es sollte erlaubt werden, für jede Branche Bezugszeiträume von bis zu 12 Monaten gesetzlich festzulegen.
- Andere Option
- Weiß nicht

Opt-out

Die derzeit geltende Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten, die Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden nicht anzuwenden, sofern der Arbeitnehmer dies individuell und aus freien Stücken mit dem Arbeitgeber vereinbart und ihm im Fall des Widerrufs einer solchen Vereinbarung keine Nachteile entstehen („Opt-out“).

Wie beurteilen Sie diese Opt-out-Klausel?*

(nur eine Antwort möglich)

- Sie sollte unverändert bestehen bleiben.
- Sie sollte bestehen bleiben, jedoch sollten strengere Bedingungen zum Schutz der Arbeitnehmer in die Richtlinie aufgenommen werden.
- Sie sollte bestehen bleiben, jedoch sollte in der Richtlinie vorgesehen werden, dass ein Opt-out nicht mit anderen Abweichungen im Sinne der Richtlinie kombiniert werden darf.
- Sie sollte abgeschafft werden; statt dessen sollte es jedoch den Arbeitgebern ermöglicht werden, zusätzliche Abweichungen vorzusehen (z. B. die Möglichkeit, Bereitschaftsdienst nicht voll als Arbeitszeit zu rechnen).
- Sie sollte abgeschafft werden.
- Andere Option
- Weiß nicht

Beschäftigte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis

Beschäftigte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis, z. B. Geschäftsführer, können in vollem Umfang über ihre eigene Arbeitszeit entscheiden (d. h. sie entscheiden, wann und wie lange sie arbeiten). Die EU-Länder können die wesentlichen Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie auf diese Arbeitnehmer anwenden.

Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?*

(nur eine Antwort möglich)

- Die derzeit geltende Arbeitszeitrichtlinie sieht eine ausreichende Ausnahme für Beschäftigte mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis vor, die nicht geändert werden sollte.
- Die derzeit geltende Ausnahmeregelung sollte im Wesentlichen beibehalten, jedoch im Interesse der Rechtsklarheit und zur Vermeidung von Missbrauch klarer formuliert werden.
- Der Begriff des Beschäftigten mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis ist zu eng gefasst und sollte auf andere Arbeitnehmergruppen ausgedehnt werden, die ebenfalls unter die Ausnahmeregelung fallen sollten.
- Der Begriff des Beschäftigten mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis ist zu weit gefasst und sollte eingeschränkt werden.
- Andere Option
- Weiß nicht

Bitte angeben:*

Auch Beschäftigte mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis sollten vom Schutz der Arbeitszeitrichtlinie erfasst sein. Eine Ausnahme vom grundsätzlichen Schutzniveau für diese Gruppe zu machen läuft dem Ziel der EU, gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensbedingungen zu stärken, zuwider.

2.D Bestimmte Branche/Tätigkeiten

Notfalldienste

Nach der Auslegung des Gerichtshofes gilt die Arbeitszeitrichtlinie für Arbeitnehmer, die im Regelbetrieb bei Notdiensten beschäftigt sind, z. B. beim Katastrophenschutz oder der Feuerwehr. Die derzeit geltende Richtlinie enthält mehrere Ausnahmeregelungen, die auf die Arbeitszeit und die Ruhezeiten

dieser Arbeitnehmer angewandt werden können, um die Effizienz dieser Dienste zu gewährleisten. In Katastrophen-/Unglücksfällen gilt die Arbeitszeitrichtlinie überhaupt nicht.

(Siehe insbesondere die Rechtssachen [C 397/01 bis C 403/01 Pfeiffer](#) und [C-52/04 Feuerwehr Hamburg](#))

Wie stehen Sie zur Geltung der Richtlinie für Notdienste?*

(nur eine Antwort möglich)

- Die derzeitige Regelung ist ausgewogen, denn sie bringt das Arbeitsschutzbedürfnis der Arbeitnehmer und derjenigen, mit denen/für die sie arbeiten, mit der Notwendigkeit in Einklang, die Effizienz von Notdiensten zu gewährleisten. Sie sollte daher unverändert bleiben.
- Die derzeitige Regelung sollte im Wesentlichen beibehalten, jedoch im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofes klarer gefasst werden, um für mehr Rechtssicherheit zu sorgen.
- Es sollten für alle oder einige Gruppen dieser Arbeitnehmer zusätzliche, auf ihre konkrete Situation zugeschnittene Abweichungen eingeführt werden.
- Die Arbeitszeitrichtlinie sollte nicht für bei Notdiensten beschäftigte Arbeitnehmer gelten.
- Andere Option
- Weiß nicht

Gesundheitswesen

Die derzeit geltende Arbeitszeitrichtlinie sieht eine Ausnahme für Beschäftigte von Gesundheitsdiensten vor, deren Kontinuität gewährleistet sein muss, was insbesondere bedeutet, dass die Ruhezeiten der dort Beschäftigten in gewissem Umfang verschoben werden können.

Sollte die Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten im Gesundheitswesen mit Blick auf den Schutz der Patienten anders geregelt werden?

Wie stehen Sie dazu?*

(nur eine Antwort möglich)

- Die derzeitige Regelung bietet den Patienten ausreichenden Schutz.
- Die derzeitige Regelung sollte im Wesentlichen beibehalten, jedoch im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst und zum Zeitpunkt der Ausgleichsruhezeiten klarer gefasst werden, um für mehr Rechtssicherheit zu sorgen.
- Für Beschäftigte im Gesundheitswesen sollten zusätzliche Abweichungen eingeführt werden, um die Kontinuität des Dienstes zu verbessern.
- Die Abweichung für Beschäftigte im Gesundheitswesen sollte enger gefasst werden, um den Schutz der Patienten zu verbessern.
- Andere Option
- Weiß nicht

Wie sollte die bestehende Abweichung eingegrenzt werden?*

Die negativen Auswirkungen von mangelnden Ruhezeiten auf Reaktions- und Konzentrationsvermögen ist wissenschaftlich eindeutig belegt. Gerade mit Blick auf den Schutz von Patientinnen und Patienten müssen Beschäftigte im Gesundheitswesen ohne Ausnahme von den Regelungen zu Höchst- arbeitszeiten und Ruhezeiten umfasst werden.

2.E. Arbeitsrhythmen

Veränderte Arbeitsrhythmen

Die Arbeitszeitrichtlinie wurde vor über 20 Jahren konzipiert, als die Informations- und Kommunikationstechnologien noch nicht so weit entwickelt waren und es viele heute existierende Arbeitsplätze noch nicht gab. Sollte die Arbeitszeitrichtlinie vor dem Hintergrund dieser veränderten Arbeitsrhythmen und

der organisatorischen Neuerungen spezielle Regelungen für bestimmte Situationen oder Vertragsarten wie Telearbeit, Null-Stunden-Verträge, Gleitzeit, leistungsorientierte Verträge ohne Arbeitszeitbedingungen usw. enthalten?

Wie stehen Sie dazu?*

[mehrere Antworten möglich]

- Die geltenden Bestimmungen sind zufriedenstellend und brauchen nicht geändert zu werden.
- Die Bestimmungen sollten in Anbetracht der zunehmenden Telearbeit geändert werden.
- Die Bestimmungen sollten mit Blick auf Null-Stunden-Verträge geändert werden.
- Die Bestimmungen sollten in Anbetracht des zunehmenden Rückgriffs auf die Gleitzeit geändert werden.
- Die Bestimmungen sollten in Anbetracht des zunehmenden Rückgriffs auf leistungsorientierte Verträge ohne Arbeitszeitbedingungen geändert werden.
- Andere Option
- Weiß nicht

Bitte angeben:*

Die geltenden Bestimmungen müssen zugunsten der Beschäftigten konkretisiert werden. Es müssen alle Beschäftigungsformen unter Einbeziehung der o.g. und der vorstehend beispielhaft angeführten vom Schutzbereich erfasst werden. Ausnahmeregelungen und weite Interpretationen zulasten von Gesundheits- und Arbeitnehmerschutz sind für den SoVD nicht hinnehmbar und müssen sofort beendet werden.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Sind Sie der Auffassung, dass die Arbeitszeitrichtlinie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen sollte, indem sie eines der folgenden spezifischen Rechte für Arbeitnehmer einführt:

	Keineswegs wünschenswert	Nichtwünschenswert	Keine Präferenz	Wünschenswert	Sehr wünschenswert
Recht des Arbeitnehmers, spezifische Arbeitszeitregelungen entsprechend seiner persönlichen Situation zu beantragen (z. B. Gleitzeit, Telearbeit), wobei der Antrag gebührend geprüft werden muss					<input checked="" type="checkbox"/>
Recht des Arbeitnehmers zu beantragen, dass die tägliche Ruhezeit nicht an einem Stück, sondern in Zeitblöcken genommen werden darf, so dass er etwa am frühen Nachmittag nach Hause gehen und später am Abend von zu Hause weiterarbeiten kann, wobei der Antrag gebührend geprüft werden muss				<input checked="" type="checkbox"/>	

Nachfolgend können Sie etwaige Anmerkungen oder weitere Optionen anfügen:

-- / --

3. Ausblick

Ziele für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie

Welche Bedeutung messen Sie den folgenden Zielen im Hinblick auf die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie bei?

	Völlig unwichtig	Relativ unwichtig	Relativ wichtig	Sehr wichtig	Weiß nicht
Beibehaltung der derzeit geltenden Arbeitszeitrichtlinie und bessere Gewährleistung ihrer korrekten und wirksamen Umsetzung und Anwendung durch die EU-Länder*				<input checked="" type="checkbox"/>	
Erhöhung der Rechtsklarheit, so dass die Rechte und Pflichten nach der Richtlinie klarer und leichter verständlich und für alle zugänglich sind*				<input checked="" type="checkbox"/>	
Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung für Arbeitnehmer*					<input checked="" type="checkbox"/>
Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung für Arbeitgeber*	<input checked="" type="checkbox"/>				
Hohes Schutzniveau für Arbeitnehmer*				<input checked="" type="checkbox"/>	
Schutz beteiligter Dritter (Mitarbeiter, Reisende, Patienten usw.)*				<input checked="" type="checkbox"/>	

Ansatz für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie

Welchen der folgenden Ansätze für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie bevorzugen Sie?*

(nur eine Antwort möglich)

- Keine neue Initiative (Beibehaltung der geltenden Vorschriften)
- Keine legislativen Änderungen, aber Initiativen für eine bessere Rechtsklarheit, so dass die Rechte und Pflichten nach der Richtlinie klarer und leichter verständlich und für alle zugänglich sind (erläuternde Mitteilung, „Kodifizierung“ der Rechtsprechung, d. h. Aufnahme der EuGH-Rechtsprechung in den Rechtstext)
- Legislative Änderungen, die sich auf Bereiche konzentrieren, in denen die Betriebskontinuität besonders wichtig ist (z. B. öffentliche Dienste und Sektoren, in denen rund um die Uhr gearbeitet wird, wie etwa Krankenhäuser und Rettungsdienste)
- Legislative Änderungen, die zu einer umfassenden Überarbeitung der Richtlinie führen und unter Vermeidung jeglicher Minderung des Arbeitnehmerschutzes Vereinfachungen und zusätzliche Ausnahmen kombinieren würden
- Andere Option
- Weiß nicht

Bitte angeben:*

Konkretisierung der Richtlinie unter Beachtung der vorstehend angeführten Punkte: keine Aufweichung/Umgehung des Arbeitszeitbegriffs durch „inaktive“ Zeiten und neue Beschäftigungsformen; Abschaffung von Opt-outs und klare Begrenzung von Ausnahmeregelungen; Kontrolle der Einhaltung; ggf. Sanktion

Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

Zahlreiche schlechte Beispiele aus den letzten Jahren zeigen, dass Arbeitnehmer- und Gesundheitschutzbestimmungen immer wieder zugunsten wirtschaftlichen Wachstums und Wettbewerbsfähigkeit beschnitten bzw. unterlaufen werden. Das Schutzniveau in der EU muss angehoben werden. Arbeitsverdichtung, Stress, wachsenden psychischen und physischen Belastungen durch mangelnde Ruhezeiten müssen entschlossen entgegengetreten werden.

4. Sonstige Anmerkungen oder Anregungen

Haben Sie weitere Anmerkungen oder Anregungen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie?

Kommission, Rat, EU- Parlament, aber auch die Regierungen der Mitgliedsstaaten müssen endlich ihrer Verantwortung gerecht werden und sich für die Weiterentwicklung der Schutzbestimmungen zugunsten der Beschäftigten in der EU einsetzen. Insbesondere die Aufweichung des Arbeitszeitbegriffs, weite Interpretationen bei Ausnahmen und Sonderregelungen, individuelle Opt-Outs müssen beendet werden. Wirtschafts- und finanzpolitische Erwägungen sowie Wettbewerbsaspekte dürfen keinen Vorrang vor den Rechten Beschäftigter erhalten, wenn im Ergebnis einer Entscheidung die Beschäftigten mit Belastungen konfrontiert sind. Insbesondere sind Ausnahmen vom Schutzniveau bei einzelnen Branchen und Berufsgruppen nicht nachvollziehbar, da viele dieser besonderen Gruppen wie Beschäftigte im Gesundheitswesen, Feuerwehren und Katastrophenschutz in besonderem Maße Ruhezeiten benötigen, um ihren Aufgaben von besonderer Bedeutung für Leben und Gesundheit Dritter, mit der erforderlichen Sorgfalt nachkommen zu können. Der SoVD fordert die Gewährleistung guter und gesunder Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigte in allen Beschäftigungsformen in der EU. Diese müssen durch entsprechende Konkretisierungen in der geltenden Rechtsetzung, durch konsequente Kontrolle der Einhaltung der Schutzvorschriften und durch kontinuierliche Weiterentwicklung zur Verbesserung der Gesundheits- und Arbeitnehmerschutzvorschriften auch unter Beachtung neuer Herausforderungen in Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt geschehen. Durch die bestehenden Regelungen und deren Umsetzungsmöglichkeiten in den Mitgliedsstaaten sind insbesondere den Bedürfnissen der Beschäftigten nach flexibler Arbeitszeitgestaltung aus Sicht des SoVD ausreichend Rechnung getragen. Weitere Flexibilisierung zugunsten der Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Eine Nachfolgestrategie zur „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ der Europäischen Kommission sollte in diesem Sinne gestaltet werden.

Contact:

EMPL-CONSULTATION-WORKING-TIME@ec.europa.eu

