

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

EU-Arbeitszeitrichtlinie den Herausforderungen anpassen

Stand: Mai 2017
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Modernisierung endlich umsetzen

Die Regelungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie wurden vor über 20 Jahren formuliert und müssen den aktuellen Herausforderungen angepasst werden. Zum Zeitpunkt ihrer Entstehung waren die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen, die heute unsere Arbeitswelt prägen, nicht vorhersehbar. Hinzu kommt, dass die gängige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs die Anwendung der Richtlinie bereits seit langem erheblich durch die Schaffung eines unflexiblen europäischen Arbeitszeitbegriffs verschärft.

Für zukunftsfähige Lösungen müssen die starren Vorgaben des geltenden europäischen Rechtsrahmens durch Spielräume für notwendige flexible Regelungen abgemildert werden – auch wenn in einem ersten Schritt das deutsche Recht wenigstens die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie in ihrer jetzigen Form ausschöpfen muss. Zu den wichtigsten Veränderungen, die wir dabei im Blick haben müssen, zählen sowohl Globalisierungsprozesse, die deutlich mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung erfordern, als auch neue technische Möglichkeiten, die dazu führen, dass die tägliche Arbeit immer weniger an örtliche und zeitliche Faktoren gebunden ist. Zudem zwingt uns die demografische Entwicklung, neu über Arbeitsorganisation und Arbeitszeit nachzudenken.

Der aktuelle Plan der EU-Kommission, statt des angekündigten Revisionsvorschlages lediglich eine „Interpretative Communication“ vorzulegen, wird dieser Situation nicht ansatzweise gerecht. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Bayern und Europa nicht weiter zu gefährden, ist jetzt ein zügiges und entschlossenes Handeln von EU-Kommission, EU-Parlament und Europäischem Rat geboten. Unsere Forderungen und Argumente für eine zeitgemäße Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie haben wir in vorliegendem Positionspapier zusammengefasst.

Bertram Brossardt
05. Mai 2017

Inhalt

1	Position der vbw auf einen Blick	1
2	Aktuelles Vorhaben	3
2.1	Sozialpartnerkonsultation 2014	3
2.2	Öffentliche Konsultation 2014 / 2015.....	3
2.3	Abkehr vom Revisionsvorhaben und „Interpretative Communication“ 2017... 3	
3	Forderungen der vbw	5
3.1	Bereitschaftsdienst differenziert betrachten.....	6
3.2	Ausweitung des Bezugszeitraums für die durchschnittliche wöchentliche Höchststarbeitszeit	7
3.3	Anpassungen und Klarstellungen bei der elfstündigen Ruhezeit	7
3.3.1	Opt-Out von der Ruhezeit auch durch Individualvereinbarung	7
3.3.2	Flexible Ausgleichsruhezeiten.....	7
3.3.3	Klarstellung erforderlich: Kein Neubeginn der Ruhezeit bei kurzen Unterbrechungen	8
3.4	Opt-Out von der wöchentlichen Höchststarbeitszeit erhalten	8
3.5	Non-Regression-Clause streichen	8
3.6	Klarstellungen zum Urlaubsanspruch.....	9
3.6.1	Bindung an das Urlaubsjahr auch bei lang andauernder Krankheit	9
3.6.2	Keine Einbeziehung von Überstundenzuschlägen in das Urlaubsentgelt	9
3.7	Keinen Anspruch auf individuelle Arbeitszeitmodelle begründen.....	9
3.8	Vorrang speziellerer Regelungen erhalten	10
	Ansprechpartner / Impressum.....	11

Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

1 Position der vbw auf einen Blick

Moderate Revision erforderlich

Bereits mehrere Anläufe einer Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie sind in den vergangenen zehn Jahren erfolglos geblieben. Bereits vor einiger Zeit hatte die EU-Kommission einen eigenen Richtlinienvorschlag in Aussicht gestellt, nun aber einen Rückzieher gemacht. Stattdessen will sie lediglich eine „Interpretative Communication“ vorlegen, in der sie die Vorgaben der Richtlinie sowie deren Interpretation durch die umfangreiche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zusammenfassen will.

Aus Sicht der vbw ist eine Fortentwicklung des Arbeitszeitrechts durch eine moderate Revision der Richtlinie geboten, bei der die nachfolgenden Aspekte zu berücksichtigen sind:

- Der europäische Rechtsrahmen für Arbeitszeit und seine Umsetzung im deutschen Arbeitszeitgesetz verhindern, dass Unternehmen die Vorteile der Digitalisierung nutzen können. Die Regelungen müssen den Herausforderungen der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert Rechnung tragen. Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeiterereinsatzes. Die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer benötigen moderne Kommunikationsmittel, um an verschiedenen Orten und in wechselnden Teams ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Die Arbeitnehmer haben hierdurch die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen.
- Auch der Aufbau internationaler Netzwerke darf nicht durch zu hohe Hürden im Arbeitszeitrecht gehemmt werden. Durch die fortschreitende Industrialisierung in vielen Schwellenländern und den Abbau von Handelsschranken gewinnen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und der grenzüberschreitende Personaleinsatz an Bedeutung. Hiervon profitiert die deutsche Wirtschaft insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel.

Die vbw hat daher folgende Forderungen an eine moderate Revision der Richtlinie:

- Bereitschaftsdienst darf nicht pauschal als Arbeitszeit gewertet, sondern muss differenziert betrachtet werden. Zur Wahrung des Gesundheitsschutzes ist es nicht notwendig, gänzlich inaktive Zeiten komplett auf die Arbeitszeit anzurechnen, denn Bereitschaftszeiten führen zu ganz unterschiedlicher Inanspruchnahme. Z. B. ist bei Werkfeuerwehren die Inanspruchnahme auf seltene Notfälle und sonstige gelegentliche Einsätze beschränkt. Dabei muss den Sozialpartnern ein Spielraum für branchen- bzw. betriebsspezifische Regelungen eingeräumt werden.
- Erforderlich ist auch eine Änderung des Bezugszeitraums nach Art. 16 b) der Richtlinie für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit gem. Art. 6 der Richtli-

nie von vier auf zwölf Monate. Im Falle von Tarifverträgen muss auch eine weitere Ausdehnung des Bezugszeitraums über zwölf Monate hinaus möglich sein.

- Verkürzungen oder Unterbrechungen der elfstündigen Ruhezeit nach Art. 3 der Richtlinie müssen auch durch Individualvereinbarungen möglich sein.

Wird diese Ruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden gewährt, muss eine Ausgleichsruhezeit flexibel innerhalb von mindestens vier Tagen möglich sein.

Außerdem muss klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails).

- Die sogenannte „Non-Regression-Clause“, die verhindert, dass über die Richtlinie hinausgehendes nationales Recht auf das Niveau der Richtlinie angepasst wird, muss gestrichen werden, um flexiblere Regelungen auf nationaler Ebene zu ermöglichen.
- Zum Urlaubsanspruch (Art. 8 der Richtlinie) muss klargestellt werden, dass dieser der Erholung von den Belastungen durch Arbeit dient und daher auch bei lang andauernder Krankheit an das Kalenderjahr gebunden ist.

Zum Urlaubsentgelt muss klargestellt werden, dass die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen ist. Insbesondere darf aus der Richtlinie nicht abgeleitet werden, dass etwaige Überstundenzuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen.

- Außerdem müssen die in der jetzigen Fassung der Richtlinie enthaltenen Flexibilisierungsspielräume erhalten bleiben, insbesondere die Möglichkeit, durch ein Opt-Out von einer europaweit einheitlichen über alle Sektoren und Arbeitsverhältnisse hinweg festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenze abzuweichen.
- Eine Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeit- und -platzmodelle anzubieten, wie 2015 von der Kommission ins Spiel gebracht, ist abzulehnen. Auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines solchen Antrags zu begründen, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.
- Die flexibleren Regelungen der „Richtlinie zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben“ (2002/15/EG) müssen erhalten bleiben.

2 Aktuelles Vorhaben

Eigener Vorschlag der EU-Kommission steht aus

Die EU-Kommission hatte in der Mitteilung zum aktuellen Stand der Umsetzung des Programms "Regulatorische Eignung der EU-Vorschriften (REFIT)" vom 18. Juni 2014 bereits einen eigenen Richtlinienvorschlag für 2015 angekündigt. Konkrete Angaben zum Inhalt des Vorschlages fanden sich in der Mitteilung nicht. Ziel sei es, den europäischen Rechtsrahmen der Arbeitszeit klarer und einfacher zu gestalten, neuen Arbeitsmodellen gerecht zu werden und weiterhin angemessenen Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer zu gewährleisten. Dabei wollte EU-Kommission die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben berücksichtigen.

2.1 Sozialpartnerkonsultation 2014

Im Juli 2014 hatte die EU-Kommission eine Sozialpartnerkonsultation zur Umsetzung und zu den Auswirkungen der Arbeitszeitrichtlinie eingeleitet. Hierbei hatte sie auch nach der Zukunft der Arbeitszeitrichtlinie gefragt und um Vorschläge für Ergänzungen oder Änderungen der Richtlinie gebeten. Die vbw hatte ihre Forderungen, wie sie in Kapitel 3 wiedergegeben sind, über die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) beim europäischen Dachverband der privaten Arbeitgeber BUSINESSEUROPE eingebracht.

2.2 Öffentliche Konsultation 2014 / 2015

Am 01. Dezember 2014 hatte die EU-Kommission eine öffentliche Konsultation zur Vorbereitung ihres eigenen Vorschlags eingeleitet. An dieser konnten anders als bei der Sozialpartnerkonsultation alle Personen, Unternehmen und Verbände in der EU teilnehmen. Die vbw hatte sich selbst direkt an dieser Konsultation beteiligt und die Forderungen, die in Kapitel 3 wiedergegeben sind, vorgebracht.

2.3 Abkehr vom Revisionsvorhaben und „Interpretative Communication“ 2017

Am 28. Februar 2017 hat die EU-Kommission ihren Strategieplan zur "Legal Guidance on the Working Time Directive" veröffentlicht. Mit der Initiative strebt die Kommission an, durch die Bereitstellung einer "Interpretative Communication" eine rechtliche Orientierungshilfe zu geben, ohne aber einen erneuten Revisionsprozess zu initiieren. In diesem Dokument will die EU-Kommission die Vorgaben der Richtlinie sowie deren Interpretation durch die umfangreiche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zusammenstellen. Der noch ausstehende Bericht zum Stand der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie soll parallel und ergänzend erscheinen. Eine Sozialpartnerkonsultation zum Inhalt der neuen "Interpretative Communication" ist hierbei nicht geplant.

Die Kommission begründet dies mit Verweis auf eine vorausgegangene, weitreichende Überprüfung der Richtlinie, die sich aus mehreren einzelnen Untersuchungen, darunter die zwei Konsultationen, zu einem Gesamtbild zusammenfügen.

3 Forderungen der vbw

Flexibilität erhalten und ausbauen

Der europäische Rechtsrahmen für Arbeitszeit und seine Umsetzung im deutschen Arbeitszeitgesetz verhindern, dass Unternehmen die Vorteile der Digitalisierung nutzen können. Die Regelungen müssen den Herausforderungen der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert gerecht werden. Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeiterinsatzes. Die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer benötigen moderne Kommunikationsmittel, um an verschiedenen Orten und in wechselnden Teams ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Die Arbeitnehmer haben hierdurch die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Auch der Aufbau internationaler Netzwerke darf nicht durch zu hohe Hürden im Arbeitszeitrecht gehemmt werden. Durch die fortschreitende Industrialisierung in vielen Schwellenländern und den Abbau von Handelsschranken gewinnen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und der grenzüberschreitende Personaleinsatz an Bedeutung. Hiervon profitiert die deutsche Wirtschaft insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel.

Das Vorgehen der EU-Kommission, doch auf eine Revision der Richtlinie zu verzichten und stattdessen lediglich eine „Interpretative Communication“ vorzulegen, lehnt die vbw ab.

Eine Neuregelung der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist unter anderem deshalb notwendig geworden, weil der Europäische Gerichtshof in den Urteilen „Simap“ (2000) und „Jaeger“ (2003) entschieden hat, dass Bereitschaftszeiten in voller Höhe als Arbeitszeit gelten. Nach dieser Rechtsprechung ist Bereitschaftsdienst – bei dem es um die besondere Situation geht, dass Arbeitnehmer sich im Betrieb befinden, aber nicht arbeiten müssen, es sei denn sie werden zu einem Einsatz, zum Beispiel in Notfällen, gerufen – komplett als Arbeitszeit anzusehen. Beispielsweise wird also der Bereitschaftsdienst eines Feuerwehrmanns komplett als Arbeitszeit gewertet, auch wenn er während des gesamten Bereitschaftsdienstes nicht zu einem Einsatz gerufen wird und er den Bereitschaftsdienst schlafend verbringen konnte. Als Konsequenz daraus, dass der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anzusehen ist, muss der Feuerwehrmann im Anschluss an seinen Bereitschaftsdienst auch eine mindestens elfstündige Mindestruhepause einlegen, bevor er wieder seine Arbeit aufnehmen kann. Eine bloße Zusammenstellung dieser Rechtsprechung, wie jetzt von der EU-Kommission geplant, löst diese Probleme nicht, sondern wird sie eher noch verfestigen.

Die Veröffentlichung einer „Interpretative Communication“ würde außerdem eine Kompetenzüberschreitung darstellen. Die Anpassung von Richtlinienbestimmungen ist Aufgabe des Europäischen Parlaments und des Rates. Wenn es einer Interpretation bestehender Regelungen bedarf, fällt dies einzig in die Zuständigkeit des EuGH. Die

Kommission darf ihre Kompetenzen in diesem Kontext nicht überschreiten. Dies würde zu Rechtsunsicherheit in den Mitgliedstaaten führen und die im Vertrag über die Arbeitsweise der europäischen Union (AEUV) verankerte Beteiligung der Sozialpartner an neuen Initiativen der Kommission einschränken. Selbst wenn, wäre eine Sozialpartnerkonsultation zum Inhalt einer „Interpretative Communication“ auf jeden Fall zwingend nötig. Die bisherigen Konsultationsmaßnahmen der Kommission zur Arbeitszeitrichtlinie sind zwar weitreichend, haben allerdings keinen Bezug zu der aktuellen Initiative einer „Interpretative Communication“. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Kommission die Ergebnisse der vorangegangenen Konsultationsprozesse als Grundlage heranzieht und darin einen Beweis dafür sieht, dass keine weitere Konsultation nötig sei.

Die vbw setzt sich weiterhin für eine moderate Revision der Richtlinie ein, bei der die folgenden Aspekte berücksichtigt werden müssen.

3.1 Bereitschaftsdienst differenziert betrachten

Der Bereitschaftsdienst darf nicht pauschal als Arbeitszeit gewertet werden, zumindest inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes sollten nicht als Arbeitszeit gewertet werden. Die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie muss dabei die bestehenden, in den einzelnen Ländern und Branchen historisch gewachsenen Ansätze zur Bewertung des Bereitschaftsdienstes respektieren und deren Funktionieren nicht behindern. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Art und Intensität der mit Bereitschaftsdiensten einhergehenden Arbeitsbelastungen nach Einsatzbereichen erheblich variieren; dementsprechend verbietet sich eine „zentralistische Einheitslösung“ der Bereitschaftsdienstfrage.

Aus Sicht der vbw ist eine gesetzgeberische Reaktion auf europäischer Ebene dringend erforderlich, um eine Wiederherstellung des Status quo vor den genannten EuGH-Entscheidungen zu ermöglichen. Die Arbeitszeitrichtlinie muss die Fortführung bewährter und dem Gesundheitsschutz in keiner Weise entgegenstehender Formen des Bereitschaftsdienstes ermöglichen.

Hierzu muss ein Instrument eingeführt werden, das die Differenzierung unterschiedlicher Formen von Bereitschaftsdiensten ermöglicht. Diese Differenzierung könnte durch die Einführung einer neuen Zeitkategorie umgesetzt werden. Auch die EU-Kommission hatte dazu im ersten Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie eine Kategorie der inaktiven Zeit des Bereitschaftsdienstes vorgeschlagen. Die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes würde dann nicht als Arbeitszeit angesehen.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Sozialpartner auf Branchen- oder betrieblicher Ebene selbst über eine flexible Ausgestaltung innerhalb dieser neuen Zeitkategorie entscheiden können. Zumindest muss eine Öffnungsklausel geschaffen werden, so dass per Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung vereinbart werden kann, dass inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes bzw. Wartezeiten nicht oder nicht vollständig als Arbeitszeit angerechnet werden. Entsprechende individuelle Regelungen müssen auch für Betriebe

möglich sein, die nicht in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen fallen.

Damit würden insbesondere solchen Konstellationen hinreichend berücksichtigt, in denen der Bereitschaftsdienst weitestgehend aus inaktiven Zeiten besteht, wie z. B. im Falle von Werksfeuerwehren.

3.2 Ausweitung des Bezugszeitraums für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit

Nach Art. 6 der Richtlinie darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Nach Art. 16 b) der Richtlinie soll der Bezugszeitraum für die Ermittlung des Durchschnitts maximal vier Monate betragen, durch Tarifverträge kann er auf bis zu sechs Monate ausgeweitet werden (Art. 18, 19 der Richtlinie).

Diese Bezugszeiträume sind zu kurz, um langfristige Schwankungen im Arbeitsanfall durch flexible Arbeitszeitmodelle auszugleichen. Der gesetzliche mögliche Ausgleichszeitraum sollte mindestens ein ganzes Jahr (zwölf Monate) betragen, um auch häufig vorkommende saisonale Schwankungen auffangen zu können. Darüber hinaus sollte es den Tarifparteien in den jeweiligen Branchen ermöglicht werden, etwaigen branchenspezifischen Zyklen dadurch gerecht zu werden, dass sie auch längere Ausgleichszeiträume über zwölf Monate hinaus festlegen können.

3.3 Anpassungen und Klarstellungen bei der elfstündigen Ruhezeit

Hohe Hürden bei der Flexibilität der Unternehmen setzt z. B. die sehr starre Regelung in Art. 3 der Richtlinie (elfstündige Ruhezeit).

3.3.1 Opt-Out von der Ruhezeit auch durch Individualvereinbarung

Für verschiedene moderne Arbeitszeitmodelle, z. B. die Arbeit in Zeitblöcken, ist die elfstündige Ruhezeit jedoch nicht mehr zeitgemäß. Daher ist es erforderlich, die Unterbrechung oder Verkürzung von Ruhezeiten nicht nur durch Kollektivvereinbarungen, sondern auch durch Individualvereinbarungen zu ermöglichen.

3.3.2 Flexible Ausgleichsruhezeiten

Gemäß der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Europäischen 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.

Auch diese starre Vorgabe wird weder einer effektiven Arbeitsorganisation noch den privaten Zeitgestaltungswünschen der Arbeitgeber gerecht, weshalb es erforderlich ist, eine flexible Gewährung der Ausgleichsruhezeit innerhalb eines Zeitraums von mindestens vier Tagen zu ermöglichen.

3.3.3 Klarstellung erforderlich: Kein Neubeginn der Ruhezeit bei kurzen Unterbrechungen

Die elfstündige Ruhezeit darf auch nicht von neuem zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer abends zu Hause einen kurzen Blick auf seine dienstlichen E-Mails wirft. Solche Bagatellfälle treten häufig auf, ohne dass der Arbeitgeber diese Vorgehensweise seines Mitarbeiters anordnet. Wenn hierdurch die Ruhezeit beendet wird, wird der Gebrauch von mobilen Geräten unpraktikabel. Der Arbeitgeber kann außerdem das Verhalten seiner Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes nicht kontrollieren. Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsmeinung zählen geringfügige Unterbrechungen und solche, die den Arbeitnehmer kaum belasten, nicht als Unterbrechungen der Ruhezeit, weil sie den Erholungszweck nicht gefährden. Eine abschließende, rechtssichere Klarstellung ist aber erforderlich, um die dennoch verbleibende Unsicherheit zu beseitigen.

Zu Art. 3 der Richtlinie muss daher klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-) Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails). Das muss auch dann gelten, wenn kein Opt-Out von der elfstündigen Ruhezeit gewählt wurde.

3.4 Opt-Out von der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit erhalten

Das sogenannte Opt-out-Recht, das eine individualvertragliche Vereinbarung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit erlaubt, soll nicht den Regelfall eines Arbeitsverhältnisses darstellen. Allerdings muss die Möglichkeit erhalten bleiben, in einigen begründeten Fällen von der europaweit einheitlichen Regelung für alle Sektoren und Arbeitsverhältnisse abzuweichen.

3.5 Non-Regression-Clause streichen

Die sog. „Non-Regression-Clause“ (Art. 23 der Richtlinie) verhindert, dass über die Richtlinie hinausgehendes nationales Recht auf das Niveau der Richtlinie angepasst wird. Diese Regelung führt zu einer Verkrustung des nationalen Arbeitszeitrechts und steht notwendigen Flexibilisierungsmaßnahmen auf nationaler Ebene entgegen. Die Souveränität der Mitgliedsstaaten wird über Gebühr eingeschränkt, weil diese an gesetzlichen Regelungen festgehalten werden, die sie eventuell gar nicht mehr für zeitgemäß halten, obwohl diese Regelungen über das einheitliche Schutzniveau der Richtlinie weit hinausgehen.

3.6 Klarstellungen zum Urlaubsanspruch

Art. 7 der Richtlinie regelt den Anspruch der Arbeitnehmer auf Jahresurlaub. Hier gibt es aufgrund uneinheitlicher Rechtsprechung und Handhabung ebenfalls Klarstellungsbedarf.

3.6.1 Bindung an das Urlaubsjahr auch bei lang andauernder Krankheit

Nach der früheren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) wuchsen Urlaubsansprüche auch bei langjähriger Krankheit unbeschränkt an und mussten anschließend gewährt oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten werden. Zwar hat der EuGH mittlerweile klargestellt, dass Urlaubsansprüche auch bei lang andauernder Krankheit spätestens nach 15 Monaten verfallen, wenn die nationale Rechtsordnung dies vorsieht (EuGH, Urt. v. 22. November 2011, Az: C-214/10).

Berücksichtigt man aber, dass der Zweck des Urlaubsanspruchs die Erholung von den Belastungen durch die Arbeit ist, ist auch dieser Zeitraum zu weit gefasst. Auch in solchen Fällen muss der Urlaubsanspruch an das Kalenderjahr gebunden bleiben und anschließend verfallen. Wenn dringende Gründe dies rechtfertigen, kann gegebenenfalls auch eine Übertragung in die ersten drei Monate des Folgejahres vorgesehen werden.

3.6.2 Keine Einbeziehung von Überstundenzuschlägen in das Urlaubsentgelt

Zum Urlaubsentgelt muss klargestellt werden, dass die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen ist. Insbesondere darf aus der Richtlinie nicht abgeleitet werden, dass etwaige Überstundenzuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen.

3.7 Keinen Anspruch auf individuelle Arbeitszeitmodelle begründen

Die Kommission brachte in der öffentlichen Konsultation aus dem Jahr 2015 den Ansatz ins Spiel, Mitarbeitern das Recht einzuräumen, geeignete Arbeitszeitmodelle (z. B. Telearbeit, Gleitzeit oder ein individuelles Splitting der elfstündigen Ruhezeit) zu beantragen, was der Arbeitgeber gebührend prüfen müsse.

Eine Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeit- und -platzmodelle anzubieten, ist abzulehnen. In vielen Branchen und Betrieben werden hier ohnehin schon spezifische und flexible Lösungen gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden und oftmals von Vereinbarungen der Sozialpartner bzw. Betriebspartner getragen werden. Eine individuelle Möglichkeit einzelner Arbeitnehmer hier auszuscheren, würde die personalpolitische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden.

Auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines solchen Antrags zu begründen, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.

3.8 Vorrang speziellerer Regelungen erhalten

Der in Art. 14 der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Vorrang speziellerer Vorschriften muss erhalten bleiben. Das gilt insbesondere für die flexibleren Regelungen der Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben.

Vor allem die gegenüber der Arbeitszeitrichtlinie günstigere Definition der Bereitschaftszeit in Art. 3 b) der Richtlinie 2002/15/EG und die in Art. 8 der Richtlinie 2002/15/EG vorgesehene Ausweitung des Ausgleichszeitraums durch Tarifverträge, die beide auch in § 21 a des deutschen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Niederschlag gefunden haben, sind von wesentlicher Bedeutung für die Speditionsbranche. Von der tariflichen Gestaltungsmöglichkeit wird auch in den entsprechenden Tarifverträgen Gebrauch gemacht.

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

julius.jacoby@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Mai 2017