

**10.03.04**

## **Unterrichtung**

**durch das  
Europäische Parlament**

---

**Entschließung des Europäischen Parlaments zur  
Arbeitszeitgestaltung (Revision der Richtlinie 93/104/EG)**

---

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments  
- 302743 - vom 8. März 2004. Das Europäische Parlament hat die Entschließung  
in der Sitzung am 11. Februar 2004 angenommen.

## **Entschließung des Europäischen Parlaments zur Arbeitszeitgestaltung (Revision der Richtlinie 93/104/EG) (2003/2165(INI))**

### *Das Europäische Parlament,*

- unter Hinweis auf die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993, über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung<sup>1</sup>, geändert durch die Richtlinie 2000/34/EG<sup>2</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 7. Februar 2002 zu dem Bericht der Kommission – Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung<sup>3</sup>,
  - in Kenntnis der am 30. Dezember 2003 angenommenen Mitteilung der Kommission hinsichtlich der Überprüfung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (KOM(2003) 843),
  - unter Hinweis auf die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer,
  - unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union<sup>4</sup>,
  - unter Hinweis auf das IAO-Übereinkommen C1 aus dem Jahr 1919 über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich,
  - in Kenntnis der Empfehlung 75/457/EWG des Rates vom 22. Juli 1975 über den Grundsatz der 40-Stunden-Woche und den Grundsatz des vierwöchigen bezahlten Jahresurlaubs<sup>5</sup>,
  - gestützt auf Artikel 163 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit (A5-0026/2004),
- A. in der Erwägung, dass die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer als Ziel der Vollendung des Binnenmarktes eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft formuliert,
- B. in der Erwägung, dass Artikel 136 des EG-Vertrags die sozialen Bestimmungen zum Gegenstand hat und Artikel 137 darauf hinweist, dass die Gemeinschaft zur Verfolgung der Ziele von Artikel 136 die Maßnahmen der Mitgliedstaaten in den Bereichen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer unterstützt und ergänzt,

---

<sup>1</sup> ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18.

<sup>2</sup> ABl. L 195 vom 1.8.2000, S. 41.

<sup>3</sup> ABl. C 284 E vom 21.11.2002, S. 362

<sup>4</sup> ABl. C 364 vom 18.12.2000, S. 1.

<sup>5</sup> ABl. L 199 vom 30.7.1975, S. 32.

- C. in der Erwägung, dass die Richtlinie 93/104/EG darauf hinweist, dass das Ziel, für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu sorgen, Erwägungen rein wirtschaftlichen Charakters nicht untergeordnet werden darf und dass es angezeigt ist, die wöchentliche Arbeitszeit einer gewissen Kontrolle zu unterwerfen,
- D. in der Erwägung, dass die Richtlinie 93/104/EG die Überprüfung der in Artikel 17 Absatz 4 sowie Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i enthaltenen Bestimmungen zu den täglichen Höchstarbeitszeiten innerhalb der Bezugszeiträume und zu Ausnahmen davon aufgrund einer individuellen Ausnahmeregelung („opt-out“) vor Ablauf eines Zeitraums von sieben Jahren ab der den Mitgliedstaaten eingeräumten Frist für die Umsetzung vorsieht, d.h. vor dem 23. November 2003,
- E. in der Erwägung, dass die Kommission dem Parlament und dem Rat vor Ablauf dieses Zeitraums eine Mitteilung mit einem einschlägigen Evaluierungsbericht sowie einen Vorschlag zur Überprüfung dieser Bestimmungen übermittelt haben sollte,
- F. in der Erwägung, dass die Kommission in ihrer oben genannten Mitteilung zu keiner der beiden Fragen konkrete Vorschläge unterbreitet,
- G. in der Erwägung, dass die Kommission in der genannten Mitteilung eine Konsultation des Europäischen Parlaments, des Rates, des Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen und der Sozialpartner zu einer möglichen Überarbeitung des Textes der Richtlinie vorschlägt, um auf die Auswirkung der jüngsten Entscheidungen des Gerichtshofes zum Begriff Arbeitszeit zu reagieren sowie neue Entwicklungen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erleichtern, zu ermöglichen,
- H. in der Erwägung, dass der Entwurf eines Verfassungsvertrags für Europa als Ziel der Union unter anderem das Engagement für eine soziale Marktwirtschaft nennt, die in hohem Maße wettbewerbsfähig ist und auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt,
- I. in der Erwägung, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Artikel 31 festhält, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hat, während Artikel 33 die Vereinbarung von Familien- und Berufsleben betrifft,
- J. in der Erwägung, dass einige Mitgliedstaaten die Bezugszeiträume für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ausgeweitet haben bzw. ausweiten wollen,
- K. in der Erwägung, dass eines der auf der Tagung des Europäischen Rates von Lissabon vom 23./24. März 2000 beschlossenen Ziele der Union ist, die Europäische Union bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, und in der Erwägung, dass der Bericht der Task Force Beschäftigung betonte, dass die Lissabonner Beschäftigungsziele nicht erreicht werden, wenn die Mitgliedstaaten nicht mehr positive Maßnahmen ergreifen, um Flexibilität (insbesondere für KMU) zu fördern,
- L. in der Erwägung, dass die Richtlinie 93/104/EG es ermöglicht, die Wochenarbeitszeit flexibler zu regeln, und der ausgehandelten Flexibilität, die auf dem Weg von Tarifvereinbarungen zwischen Sozialpartnern erreicht wird, eine Sonderrolle zuweist,
- M. in der Erwägung, dass die Heranziehung großzügiger Berechnungszeiträume dazu führt,

dass die Regelung der Richtlinie 93/104/EG allmählich zu einer Begrenzung der Höchstarbeitszeit innerhalb eines viertel-, halbjährlichen oder jährlichen Zeitraums wird,

- N. in der Erwägung, dass die für die Kommission erstellte Studie von Barnard, Deakin und Hobbs von der Universität Cambridge zeigt, dass eine Ausnahmeregelung („opt-out“) für den einzelnen Arbeitnehmer, wie vom Vereinigten Königreich zugelassen, teilweise eine Folge der Entscheidung der Arbeitnehmer ist, länger zu arbeiten, um ein höheres Einkommen zu erzielen, und teilweise eine Folge der Schwierigkeiten des Vereinigten Königreichs, die sonstigen flexiblen Regelungen, die im Rahmen der Richtlinie verfügbar sind, zu nutzen; in der Erwägung, dass dies schwerwiegende Folgen für die Gesundheit und Sicherheit von mehr als vier Millionen Arbeitnehmern haben kann und zur Umsetzung der Richtlinie in einer Art und Weise führt, bei der man sich nicht unbedingt sicher sein kann, dass es sich um ein freies und freiwilliges Opt-out handelt,
- O. in der Erwägung, dass andere Länder mit der Einführung von Ausnahmeregelungen begonnen oder diese angekündigt haben, um Probleme im Zusammenhang mit der Tätigkeit bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern zu lösen, beispielsweise der Gesundheitsberufe, wie dies in Frankreich, Deutschland, den Niederlanden und Spanien der Fall ist, oder aber im Hotel- und Gaststättengewerbe, wie in Luxemburg,
- P. in der Erwägung, dass in diesen sieben Jahren genügend Fälle bekannt geworden sind, die zu der Schlussfolgerung führen, dass die Anwendung des Opt-out-Verfahrens zwar ein Weg zur Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ist, wie auch ein zusätzlicher Nettolohn für die Arbeitnehmer, dabei aber die Ziele Gesundheit und Sicherheit des Arbeitsplatzes auf dem Weg des Fortschrittes sowie Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben von Millionen Europäerinnen und Europäern beachtet werden müssen,
- Q. in der Erwägung, dass die Richtlinie 93/104/EG unter der Annahme einer Ausweitung der Ausnahmeregelungen in den derzeitigen Mitgliedstaaten sowie in den Beitrittsländern verwässert werden könnte,
- R. in der Erwägung, dass die Auswirkungen der neuen Auslegungen der Arbeitszeit in den Gesundheitsberufen, bei denen am Arbeitsplatz Bereitschaftsdienst zu leisten ist, seriösen Folgeabschätzungen unterzogen werden müssen und Lösungen jenseits der individuellen Ausnahmeregelungen gesucht werden müssen, es sei denn, dass solche Ausnahmeregelungen wirklich freiwillig sind,
- S. in der Erwägung, dass die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit im Rahmen der von der Richtlinie 93/104/EG eingeräumten Flexibilität ein wichtiger Aktivposten für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sein kann und eine Möglichkeit zur Verbesserung der Produktivität sowie zur Rationalisierung und Modernisierung der Arbeitsorganisation darstellt,
- T. in der Erwägung, dass den Lissabonner Zielen, eine höhere Beschäftigungsquote insbesondere von Frauen und älteren Arbeitnehmern anzustreben, nicht durch längere Arbeitszeiten gedient ist, sondern vielmehr durch erweiterte Möglichkeiten einer echten freien Entscheidung für die Arbeitnehmer, die Arbeitszeit an ihre Bedürfnisse anzupassen,
- U. in der Erwägung, dass die Dauer und die Gestaltung der Arbeitszeit die soziologischen Veränderungen in der europäischen Gesellschaft und die Notwendigkeit einer größeren Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie einen größeren Zustrom von Frauen auf

den Arbeitsmarkt berücksichtigen muss, und in der Erwägung, dass Frauen – hauptverantwortlich für Kinderbetreuung – in ihrer eigenen beruflichen Laufbahn benachteiligt sind, weshalb die Hemmnisse für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben beseitigt und die positive Flexibilität gefördert werden müssen,

1. bedauert, dass die Kommission ihren vorgeschriebenen Evaluierungsbericht erst vorgelegt hat, nachdem die von der Richtlinie 93/104/EG vorgegebene Frist von sieben Jahren für die in Artikel 17 Absatz 4 und Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i vorgesehene Revision verstrichen ist, und dass in diesem Bericht keine eindeutigen Optionen aufgezeigt werden, um die festgestellten Probleme zu lösen, und fordert den Rat daher auf, die Kommission zu ersuchen, so bald wie möglich eine geänderte Richtlinie auszuarbeiten; begrüßt die Schlussfolgerung in der jüngsten Mitteilung der Kommission, wonach die gewählte Lösung geeignet sein müsste, einen hohen Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen, den Unternehmen und den Mitgliedstaaten mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung einzuräumen sowie unmäßige Belastungen für Unternehmen, insbesondere KMU, zu vermeiden;
2. fügt hinzu, dass angesichts der erklärten Ziele des Aktionsplans der Kommission für eine bessere Rechtsetzung auch Alternativen zu Rechtsvorschriften in Betracht gezogen werden sollten;
3. fordert, dass in den betroffenen Mitgliedstaaten eine umfassende Folgenabschätzung vorgenommen wird, bevor endgültige Änderungen an den gegenwärtigen Opt-out-Regelungen der Richtlinie vorgenommen werden;
4. betont, wie wichtig es ist, die Probleme im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit und Finanzierung im Gesundheitssektor, die sich aus der Auslegung des Begriffs Arbeitszeit durch den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften in den Rechtssachen *Simap* und *Jäger*<sup>1</sup> ergeben, in Angriff zu nehmen; bedauert jedoch, nicht in der Lage zu sein, für jeden Wirtschaftszweig ohne vergleichende offizielle Studien die Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft zu bewerten, zumal in der Mitteilung der Kommission nur einige wenig spezifische Hinweise auf mögliche Folgen in einigen wenigen Mitgliedstaaten gegeben werden;
5. fordert die Kommission auf, das formelle Verfahren des Dialogs zwischen den Sozialpartnern, das nunmehr eingesetzt hat, voranzutreiben, und bei ihrer Reaktion auf die erste Stufe der Anhörung das Legislativverfahren nach Artikel 139 des Vertrages wohlwollend zu prüfen, zumal dadurch eine Einigung und eine mögliche Lösung der Probleme herbeigeführt werden könnte, die durch die Urteile des EuGH zu Definition und Berechnung von Bereitschaftsdiensten am Arbeitsplatz und der zu gewährenden Ausgleichsruhezeiten aufgeworfen wurden;
6. anerkennt die Tatsache, dass die Kommission bei verschiedenen Gelegenheiten ihre Besorgnis über die Reaktionen der Mitgliedstaaten auf die Urteile des EuGH geäußert hat, bedauert jedoch, dass es der Kommission nicht gelungen ist, in den drei Jahren nach dem *Simap*-Urteil eine ausführliche Studie über die Folgen dieser Urteile für die Mitgliedstaaten auszuarbeiten oder Übergangslösungen zu finden;

---

<sup>1</sup> Rechtssache C-303/98 *Simap* Slg. der Rechtsprechung 2000, S. I-7963 und Rechtssache C-151/02 *Jäger*, Slg. der Rechtsprechung 2003, S. I-0000.

7. fordert die Kommission auf, eine Studie über die Auswirkungen von Abweichungen von den Höchstarbeitszeiten (Artikel 6 der Richtlinie 93/104/EG) auf die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu erstellen;
8. bedauert die zögerliche Haltung der Kommission nach dem Simap-Urteil, die zur Ungewissheit in Bezug auf die Folgen des Urteils in einer Reihe von Mitgliedstaaten und z.B. in den Niederlanden zu Regierungsplänen geführt hat, alle Arbeitszeitregelungen abzuschaffen, die über die Mindestnormen, die vom Gemeinschaftsrecht und internationalen Übereinkommen verlangt werden, hinausgehen;
9. weist auf die Forderungen in seiner oben genannten EntschlieÙung hin, die eine umfassende Revision beinhalten, um die Bestimmungen dieser Richtlinie klarer und kohärenter zu fassen;
10. fordert, dass jede diesbezügliche Initiative von der Voraussetzung ausgeht, dass Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer Vorrang haben, jedoch auch im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben sowie wirtschaftlichen Überlegungen gesehen werden sollte;
11. erwartet, dass die Kommission keinerlei Initiativen zur sogenannten Renationalisierung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ergreift;
12. fordert eine EU-weite Vergleichsstudie der Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf Familie und Gesundheit sowie auf beide Geschlechter in den Mitgliedstaaten;
13. betont, dass die wöchentliche Arbeitszeit in der Richtlinie unter vernünftiger Berücksichtigung der Erfordernisse und des Flexibilitätsbedarfs der europäischen Unternehmen geregelt ist und dass eine revidierte Fassung der Richtlinie dem ebenfalls angemessen Rechnung tragen muss;
14. hebt hervor, dass in so sensiblen Bereichen Normen und Schutzvorschriften unverzichtbar sind, so lange diesbezüglich keine allgemein verbindlichen Regelungen für die Sozialpartner existieren;
15. fordert so schnell wie möglich und mit dem Ziel der schrittweisen Abschaffung eine Revision des in Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i der Richtlinie 93/104/EG vorgesehenen individuellen Opt-out; fordert die Kommission auf, in der Zwischenzeit praktikable Ansätze zur Bekämpfung eines möglichen oder tatsächlichen Missbrauchs der Opt-out-Bestimmung zu prüfen, einschließlich der Möglichkeiten, die freiwillige Natur des Opt-out zu stärken;
16. fordert die Mitgliedstaaten auf, auf eine revidierte Fassung der Richtlinie zu warten und die in Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i der Richtlinie 93/104/EG vorgesehene Ausnahmeregelung nicht auszuweiten und nicht zu missbrauchen, um die offenkundigen Probleme anzugehen, die durch die Auslegung der Arbeitszeit für Bereitschaftsdienste am Arbeitsplatz, u.a. im Gesundheitssektor, durch den Gerichtshof aufgeworfen werden; schlägt ihnen vor, Informationen über bereits bestehende Bereitschaftsdienstmodelle und -systeme auszutauschen, ohne mit den normalen Bestimmungen der Richtlinie in Widerspruch zu geraten; fordert sie nachdrücklich auf, sich zusammen mit den Sozialpartnern in den einschlägigen Sektoren ernsthaft um Alternativlösungen innerhalb des Anwendungsbereichs der Richtlinie zu bemühen, die andere Flexibilitätsoptionen anbietet,

die eine Begrenzung der Arbeitszeit nicht vollkommen ausschließen und weiterhin für einen angemessenen Schutz sorgen; fordert zwischenzeitlich die Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber auf, sich zu bemühen zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer, für die die Ausnahmeregelung nach Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b Ziffer i gilt, nicht übermäßig lange arbeiten, vor allem nicht über einen längeren Zeitraum;

17. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, einen Informationsaustausch über beispielhafte Verfahren innerhalb bereits bestehender Modelle zu fördern, wodurch Möglichkeiten für die Lösung von Problemen der Arbeitszeitgestaltung verdeutlicht würden, die sich aus der durch den Gerichtshof vorgenommenen Auslegung der Arbeitszeit für Bereitschaftsdienste am Arbeitsplatz, unter anderem im Gesundheitssektor ergeben; weist darauf hin, dass zu diesen Lösungsmöglichkeiten zählen: Aufstockung des Personals, neue Arbeitsverfahren und Arbeitszeitschemata für einzelne Gruppen des Personals, neue Arten von Gesundheitsdiensten, Änderung der Zahl der Bereitschaftsdienste des medizinischen Personals, Entwicklung multidisziplinärer Teams, gezieltere Nutzung der Informationstechnologie und Ausweitung des Einsatzbereiches für nichtmedizinisches Personal;
18. fordert die Kommission auf, in der nächsten Phase der Konsultation vorrangig konkrete Vorschläge im Rahmen der Richtlinie 93/104/EG für eine langfristige und nachhaltige Lösung der Probleme vorzulegen, die durch die Urteile in den Rechtssachen Simap und Jäger aufgeworfen wurden;
19. fordert die Kommission auf, eine ergänzende Mitteilung vorzulegen, in der sie ihre Standpunkte zu allen Bestimmungen der Richtlinie, die geändert werden müssen, in konkreter und begründeter Form deutlich macht, und fordert sie ferner auf, Lösungen zu prüfen, um im Rahmen der Überarbeitung der Richtlinie für die Arbeitgeber wieder eindeutige Verpflichtungen zur ordnungsgemäßen Messung der Arbeitszeit einzuführen, und das Europäische Parlament so rasch wie möglich dazu zu konsultieren;
20. unterstreicht, dass Frauen stärker negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen ausgesetzt sind, wenn sie die Doppelbelastung von Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen zu tragen haben;
21. verweist auf den beängstigenden Trend, dass Frauen zwei Teilzeitbeschäftigungen nachgehen, häufig mit einer kombinierten Arbeitswoche, die die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit überschreitet, um genug Geld für den Lebensunterhalt zu verdienen;
22. unterstreicht, dass die Kultur der vielen Arbeitsstunden in höher qualifizierten Berufen und leitenden Stellungen ein Hindernis für die Mobilität von Frauen nach oben darstellt und die Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz verstärkt;
23. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission sowie den Parlamenten der Mitgliedstaaten und der Beitrittsländer zu übermitteln.