



Dokumentation

Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie der EU in Deutschland

Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie der EU in Deutschland

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 011/18
Abschluss der Arbeit: Datum: 24. Januar 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union	4
2.	Änderungsvorhaben zur Arbeitszeitrichtlinie	4
3.	Umsetzung in Deutschland	5

1. Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union

Die derzeit gültige Vorgabe der Europäischen Union (EU) für die nationale Arbeitszeitregelung ist die

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie), ABl. EU L 299, S. 9, abrufbar in der Internetdatenbank der Europäischen Kommission: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=DE> (letzter Abruf: 23. Januar 2018).

2. Änderungsvorhaben zur Arbeitszeitrichtlinie

2005 hatte die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Weiterentwicklung der Richtlinie unterbreitet (KOM(2005) 246 end.), der jedoch letztlich keine Mehrheit im Europäischen Parlament gefunden hat. Hierüber informiert folgender Beitrag der privatbetriebenen Internetseite einer Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht:

Hensche (2009): ARBEITSRECHT AKTUELL 09/011 Europaparlament stoppt Reform der Arbeitszeitrichtlinie. Bleibt beim Thema Arbeitszeit nun doch alles beim alten?: Beschluss des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2008, abrufbar im Internet unter: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht-aktuell_Arbeitszeitrichtlinie-bleibt_nun_doch_alles_beim_Alten.html (letzter Abruf: 23. Januar 2018).

Der Beitrag enthält unter anderem einen Link zum Wortlaut des Änderungsverschlags.

Nachdem der erste Versuch der Revision der Arbeitszeitrichtlinie gescheitert war, hat die Kommission ein Konsultationsverfahren nach den Art. 154 und 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) initiiert. Dabei geht es „um Fragen der Behandlung von Bereitschaftsdiensten (in Abweichung vom EuGH möchte die Arbeitgeberseite Formen der Bereitschaft einführen, die nicht als Arbeitszeit gewertet werden), die maximale wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Verlängerung des Ausgleichszeitraums von vier Monaten und um (individuelle) Opt-out-Regelungen (Mitarbeiter, die ihre Zustimmung erteilen, können im Durchschnitt eines bestimmten Zeitraums deutlich mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten). Zusätzlich sind Fragen des Urlaubs bei Krankheit angesprochen. Aktuell stocken die Verhandlungen, so dass es bei den bisherigen Regelungen verbleibt. Die Kommission hat im Rahmen von REFIT¹ neue Vorschläge vorbereitet (KOM(2014) 368 endg. und KOM(2015) 215 endg.)“². Die Maßnahmen sind bisher jedoch nicht in einen neuen Richtlinienentwurf gemündet.

1 Regulatory Fitness and Performance Programme, vgl. dazu im Internetauftritt der Europäischen Kommission: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/evaluating-and-improving-existing-laws/refit-making-eu-law-simpler-and-less-costly_de (letzter Abruf: 24. Januar 2018).

2 Schubert in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerat, Arbeitsrecht, AEUV Art. 267 Rn. 118.

3. Umsetzung in Deutschland

In Deutschland ist die Arbeitszeitrichtlinie für zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst durch das **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** umgesetzt. Für Beamte des Bundes erfolgte die Umsetzung durch die **Arbeitszeitverordnung (AZVO)**³. Die Bundesländer haben hierzu eigene Regelungen erlassen. Für die Bundeswehr gilt seit dem 1. Januar 2016 die Verordnung über die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten (**Soldatenarbeitszeitverordnung - SAZV**). Hierzu gibt eine Arbeit des Fachbereichs WD 2 (Auswärtiges, Völkerrecht, wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Verteidigung, Menschenrechte und humanitäre Hilfe) Auskunft:

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste (2016): Die Umsetzung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG in den Streitkräften der EU-Mitgliedstaaten. Erfahrungen und Herausforderungen. Sachstand WD 2 - 3000 - 082/16 vom 20. Juli 2016, S. 4 f. Abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/blob/438620/3ccb67f2fb8352fae6c26ae2243fc98b/wd-2-082-16-pdf-data.pdf> (letzter Abruf: 24. Januar 2018).

Über die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in den einzelnen Mitgliedstaaten berichtet die Europäische Kommission in ihrem Bericht COM(2017) 254 final vom 26. April 2017:

Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss - Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, abrufbar im Internetauftritt der Europäischen Kommission: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN> (letzter Abruf: 23. Januar 2018).

Darin werden Bedenken hinsichtlich der Regelungen in § 7 Abs. 8, § 14 ArbZG geäußert, die entgegen den Vorgaben des Art. 16 Buchst. b der Arbeitszeitrichtlinie für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit einen Bezugszeitraum von sechs statt vier Monaten vorsehen (S. 8). Diese Auffassung wird auch in Teilen der Literatur vertreten.⁴

Auch seien die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie zur Nachtarbeit in Deutschland nicht umgesetzt (S. 10).

§ 7 Abs. 2a und § 7 Abs. 9 ArbZG gehen nach Ansicht der Europäischen Kommission über das in der Richtlinie zulässige Maß der Abweichungen hinaus, indem andere Arten von Schutzmaßnahmen ergriffen würden oder indem keine Ausgleichsruhezeit gewährt werde, was einer Verkürzung der Ruhezeit gleichkomme (S. 12). Auch diese Auffassung wird in der Literatur geteilt.⁵

3 Hierzu hat die Europäische Kommission ein Vertragsversetzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland angestrengt, weil die Regelungen der AZVO den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie nicht entsprechen. Vgl. dazu im Internetauftritt der Europäischen Kommission: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4489_DE.htm (letzter Abruf: 24. Januar 2018).

4 Schubert in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerat, Arbeitsrecht, AEUV Art. 267 Rn. 118 mit weiteren Nachweisen.

5 Schubert in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerat, Arbeitsrecht, AEUV Art. 267 Rn. 118 mit weiteren Nachweisen.

Kritisiert wird schließlich, dass in § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG zu lange Fristen für die Gewährung von Ausgleichsruhezeiten festgelegt würden (S. 12).
