

## Antrag

Fraktion der SPD

Hannover, den 08.03.2011

### **Im Interesse der niedersächsischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Land muss sich zur „Überarbeitung zur Arbeitszeitrichtlinie“ auf europäischer Ebene positionieren**

Der Landtag wolle beschließen:

#### EntschlieÙung

Das Verfahren zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie wird mit der zweiten Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Artikel 154 ARUV weiter vorangetrieben. Der Landtagsausschuss für Bundes- und Europaangelegenheiten und Medien hat sich von der Landesregierung ausführlich über die bisherigen Beratungsergebnisse und den Stand des Verfahrens unterrichten lassen. Fest steht danach, dass die künftigen Regelungen der überarbeiteten Arbeitszeitrichtlinie von erheblicher Bedeutung für die Arbeitsschutzrechte und die Beschäftigungs-, Produktions- und Wettbewerbsbedingungen am Wirtschaftsstandort Niedersachsen sein werden.

Dass die Arbeitszeitrichtlinie weiterentwickelt werden muss, ist zwischen den Sozialpartnern und in der Politik weitgehend unstrittig. In der Drucksache 874/10 vom 22. Dezember 2010 hat der Bundesrat die Stellungnahmen von Gewerkschaften und Arbeitgebern als „Unterrichtung durch die Europäische Kommission“ dargestellt. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in Phase I der Anhörung der Sozialpartner die unterschiedlichen Positionen der auf europäischer Ebene aktiven Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände zu den zentralen Fragen wie Arbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Urlaub oder Opt-out aufgearbeitet wurden.

Der angestrebte Konsens konnte jedoch weder bei einer begrenzten Zahl dringend regelungsbedürftiger Themen für alle 27 Mitgliedstaaten noch für öffentliche bzw. private Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden.

Die zentralen Bestimmungen für die Arbeitszeitrichtlinie sind in der EU-Grundrechtecharta - Artikel 31 Abs. 2 - festgeschrieben:

„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“.

Der Niedersächsische Landtag stellt deshalb fest:

Die Überarbeitung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie auf europäischer Ebene ist von herausragender Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Deutschland und damit für den Wirtschaftsstandort Niedersachsen.

Landtag und Landesregierung sind deshalb gefordert, sich im Interesse niedersächsischer Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu positionieren und wirksam in den laufenden Prozess zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie einzubringen.

Der Niedersächsische Landtag begrüÙt,

1. dass der Bundesrat im Dezember 2010 eine Mitteilung der Europäischen Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie den Ländern als „Unterrichtung“ zur Verfügung gestellt hat. Die Kommission hat vor der Phase II der Anhörung der Sozialpartner klargestellt:

„Deshalb wird die Kommission die Option, gemeinsame Mindestanforderungen auf EU-Ebene zugunsten einer Arbeitszeitregelung auf lokaler und/oder nationaler Ebene aufzugeben, nicht weiterverfolgen“.

„Deshalb wird die Kommission auch die Option einer Beibehaltung des Status quo nicht weiterverfolgen“.

2. dass die Kommission damit die angemessenen Konsequenzen aus den Vorgaben der EU-Grundrechtecharta in Verbindung mit den Entscheidungen des Gerichtshofes so ziehen will, „dass die Richtlinienbestimmungen über die Höchstdauer der Arbeit, den bezahlten Jahresurlaub und Mindestruhezeit ‚besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Gemeinschaft sind, die jedem Arbeitnehmer (...) zugute kommen müssen‘.“

Der Niedersächsische Landtag beschließt,

1. dass die Landesregierung sich weiterhin aktiv in den Prozess der Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie einbringt und
2. dabei die nachfolgend vom Landtag zur Durchsetzung niedersächsischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen formulierten Positionen vertritt und
3. den Landtag laufend in die künftigen Entscheidungen einbezieht.
4. Die Landesregierung wird aufgefordert, unter Berücksichtigung der SIMAP-Jaeger-Rechtsprechung zusammen mit den niedersächsischen Sozialpartnern beispielgebende Lösungen für Bereitschaftsdienste und Ausgleichsruhezeiten zu entwickeln, in die zweite Phase der Anhörung einzubringen und gegebenenfalls im öffentlichen Dienst in Niedersachsen vorzeitig umzusetzen.

Bei den Verhandlungen sind die Erkenntnisse aus der Phase I der Anhörung zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie einzubeziehen. Die Schaffung von Rechtssicherheit ist insbesondere für Gesundheitseinrichtungen, Betreuungsdienste und Notfalldienste wie Polizei und Feuerwehr notwendig.

5. Die Landesregierung wird aufgefordert, unter Berücksichtigung richtungsweisender Rechtsprechung und der veränderten technologischen, internationalisierten und vor allem gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen gemeinsam mit den Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Verhandlungen einzutreten. Im Abstimmungsprozess über bevorstehende Entscheidungen für eine „Umfassende Überarbeitung“ der Arbeitszeitrichtlinie müssen aus niedersächsischer Sicht konkrete Beiträge geleistet werden können.

Dazu identifiziert der Landtag Schwerpunkte aus dem Maßnahmenkatalog in der von der Kommission vorgelegten Bestandsaufnahme, die aus niedersächsischer Sicht für die Phase II der Anhörung der Sozialpartner und die von der Kommission angekündigten „Nächsten Schritte“ einer Positionierung bedürfen. Dazu zählen als besondere Schwerpunkte:

- Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Berücksichtigung von Work-Life-Balance angesichts des anhaltenden Trends zu flexibleren Formen der Arbeitsorganisation.
- Die Arbeitszeit muss eindeutig auf den maximalen Durchschnittswert von 48 Stunden pro Woche begrenzt werden. Bei der Europäisierung der Arbeitsmärkte sind klare und eindeutige Mindeststandards als Grundlage für einen fairen nationalen sowie grenzüberschreitenden Wettbewerb notwendig. Ein Bezugszeitraum von vier Monaten für die durchschnittliche 48-Stunden-Arbeitswoche bietet den modernen Erfordernissen von Unternehmen und Arbeitnehmern ausreichend Spielraum. Nur im Rahmen von Tarifverhandlungen und entsprechenden Einigungen sollte eine Abweichung vom viermonatigen Bezugszeitraum möglich sein. Die durchschnittliche maximale Anzahl von 48 Stunden in der Arbeitszeitrichtlinie muss „pro Arbeitnehmer“ und nicht „pro Vertrag“ gelten, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer mit demselben oder mit einem anderen Arbeitgeber noch weitere Arbeitsverträge geschlossen hat.

- Das individuelle Opting-out ist nicht vereinbar mit den Grundsätzen des Gesundheits- und Sicherheitsschutzes. Die Beendigung dieses Optings-outs in der Arbeitszeitrichtlinie muss für Niedersachsen ein Ziel sein.
- Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz ist Arbeitszeit und keine Erholung. Deswegen sollte keine neue Kategorie von „inaktiver“ Arbeitszeit zwischen Arbeit und Erholung eingeführt werden. Der Begriff der „gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten“ in der Arbeitszeitrichtlinie ist von grundlegender Bedeutung. Es darf keine Aushöhlung dieses Grundsatzes geben. Wie vom Europäischen Gerichtshof bestimmt, müssen Ausgleichsruhezeiten unmittelbar an den Bereitschaftsdienst anschließen. Durch Tarifverträge oder sonstige Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bzw. Rechts- und Verwaltungsvorschriften kann Bereitschaftszeit bei der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit besonders gewichtet werden.
- Allgemein gültige Bestimmungen zur Vermeidung schwerwiegender Probleme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für die allgemeine Work-Life-Balance angesichts tief greifender Veränderungen der Arbeitswelt und demografischer Entwicklungen.

#### Begründung

Die Europäische Kommission betreibt mit Nachdruck die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie. Veränderungen in der Arbeitswelt, demografischer Wandel, veränderte Wettbewerbsbedingungen, Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen und privaten Sektor und nicht zuletzt richtungsweisende Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs belegen den aktuellen Handlungsbedarf.

In der Phase I der Anhörung der Sozialpartner zur Weiterentwicklung der Arbeitszeitrichtlinie sind die erkennbaren Trends in den 27 Mitgliedsländern der EU, Beschäftigungssektoren und Branchen in Richtung Deregulierung beschrieben worden. Konsensuale Lösungen sind derzeit nicht erkennbar.

Aus der Drucksache 874/10 des Bundesrates zur Unterrichtung durch die Europäische Kommission ist zu entnehmen, dass Deutschland und die Bundesländer (auch im Interesse der Kommunen), die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und gesellschaftlichen Akteure besonders gefordert sind. Die aktuell geltende Arbeitszeitrichtlinie und deutsches Arbeits- und Tarifrecht stehen durch die Vorgaben der EU offenkundig vor erheblichen Veränderungen.

Deshalb ist es grundsätzlich zu begrüßen, dass die Sozialpartner in zwei Anhörungsphasen in den Prozess eingebunden sind. Wörtlich erklärt die Kommission: „(Sie) wird die Ergebnisse der Anhörung in ihrem künftigen Handeln zur Überarbeitung der Richtlinie berücksichtigen. Insbesondere kann sie diese Arbeit einstellen, falls die Sozialpartner beschließen, untereinander ausreichend umfassende Verhandlungen aufzunehmen. Ansonsten wird sie ihre Arbeit fortsetzen, um einen Änderungsrechtsakt annehmen zu können, der durch eine gleichzeitig zu veröffentlichende detaillierte Folgenabschätzung Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Aspekte ergänzt wird“.

Die Ankündigung „Gleichzeitig wird die Kommission auch weiterhin die ihr zur Verfügung stehenden Rechtsinstrumente nutzen, um in mehreren Fällen korrigierend einzugreifen, wenn die Mitgliedstaaten ihren Verpflichtungen nach geltendem EU-Recht nicht nachkommen, besonders bei überlangen Arbeitszeiten mit offensichtlichen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer“ ist grundsätzlich zu begrüßen, aber in den Konsequenzen wenig konkret.

Gerade deshalb ist die Politik gefordert, im Interesse der Arbeitnehmerrechte und Rechtssicherheit am Arbeitsmarkt verbindliche Kriterien zu entwickeln, die ihre Schutzfunktion wirksam entfalten können.

Mit drei Fragestellungen zu Themenbegrenzung auf Bereitschaftsdienst und Ausgleichsruhezeiten, auf einen Gesamtrahmen unter Beachtung des Artikels 153 AEUV und die Bereitschaft der EU-Sozialpartner, branchenübergreifend oder auf Branchenebene Verhandlungen zu führen, fordert die Kommission jetzt die Sozialpartner auf, Stellung zu beziehen. Alternativ wäre denkbar, alle oder einen Teil der in der Mitteilung dargelegten Punkte aufzunehmen.

Allein die Zwischenbilanz aus der Phase I ist Grund genug, eine parlamentarisch-politische Begleitung der Phase II der EU-Anhörung der Sozialpartner sicherzustellen.

Stefan Schostok  
Fraktionsvorsitzender