

Klaus Dräger

Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie: „Die Demonstrationen haben genutzt!??“

Rund 15 000 Menschen konnten der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und seine nationalen Schwesterorganisationen am 16. Dezember 2008 nach Straßburg mobilisieren, um für ein soziales Europa zu demonstrieren. Damit sollte vor allem Druck auf das Europäische Parlament gemacht werden, dem Vorschlag des EU-Ministerrats zur Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie in zweiter Lesung am 17. Dezember 2008 eine klare Absage zu erteilen. Den Nachrichtensendungen von ARD und ZDF war dies und die Abstimmung im EP leider nicht der Erwähnung wert.

Die eher spärlichen Medienberichte sahen das Parlament nach dem Muster „David gegen Goliath“ als klaren Sieger in der Auseinandersetzung: „EU-Parlament will Marathon-Schichten stoppen“ (WAZ), „Nein zur 60-Stunden-Woche“ (FR), „EU-Parlament besteht auf Grenze von 48-Stunden-Woche“ (Reuters) – so und ähnlich lauteten die Schlagzeilen nach der Abstimmung. Bei näherem Hinsehen zeigt sich aber, dass viele Behauptungen dieser Berichterstattung durch die tatsächlichen Beschlüsse des Europäischen Parlaments nicht gedeckt sind.

Das Europäische Parlament (EP) hat auf seiner Plenartagung in Straßburg die Vorschläge des Rats keineswegs als Gesamtpaket zurückgewiesen. Ein entsprechender Antrag der Linksfraktion im EP (GUE/NGL) wurde nur von 118 Abgeordneten unterstützt – darunter einige wenige SozialdemokratInnen aus Griechenland und Frankreich und die Mehrheit der Grünen. 521 Europaabgeordnete stimmten dagegen – darunter die große Mehrheit von Konservativen, Liberalen und Sozialdemokraten, sowie die grünen Abgeordneten Elisabeth Schroedter, Heide Rühle und Frithof Schmidt aus Deutschland und Johannes Voggenhuber aus Österreich (EP-Protokoll der namentlichen Abstimmungen vom 17.12.2008).

Mit einer Mehrheit von 421 zu 273 Stimmen hat das EP hingegen einen Antrag seines Beschäftigungsausschuss befürwortet, das so genannte Opt-Out von der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden nach einer Übergangsfrist von 3 Jahren gänzlich abzuschaffen. Das EP hat darüber hinaus eine Reihe weiterer Änderungsanträge zur Position des Ministerrats beschlossen.

Der Ministerrat muss dem Parlament nun offiziell mitteilen, ob er dessen Änderungsanträge akzeptieren will. Es wird erwartet, dass die EU-Arbeits- und Sozialminister bei ihrem informellen Treffen vom 22. – 24. Januar 2009 in Prag dazu Stellung nehmen werden. Es gilt als wenig wahrscheinlich, dass sie alle Änderungsanträge des Parlaments akzeptieren wollen. Deshalb wird es zu einem Vermittlungsverfahren zwischen EP und Rat kommen.

Das Verfahren geht weiter – mit ungewissem Ausgang

Spätestens nach einer Frist von 6 Wochen nach der Stellungnahme der EU-Arbeits- und Sozialminister wird ein Vermittlungsausschuss gebildet, in dem die Mitglieder des Rates sowie eine gleiche Anzahl von Abgeordneten vertreten sind. Dieser hat wiederum eine Frist von sechs Wochen, um einen gemeinsamen Entwurf auf Basis der Position des Rates und der Änderungsanträge des EP auszuarbeiten. Wenn der Vermittlungsausschuss den gemeinsamen Entwurf billigt, so wird dieser dem Rat und dem Parlament zur Zustimmung unterbreitet. Die Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist angenommen, wenn der Rat mit qualifizierter Mehrheit und das Parlament mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen dem gemeinsamen Entwurf zustimmen. Kommt es zu keiner Einigung im Vermittlungsausschuss oder wird der gemeinsame Entwurf des Vermittlungsausschusses vom Parlament oder vom Rat in Dritter Lesung abgelehnt, dann ist die Revision der Arbeitszeitrichtlinie gescheitert – es bleibt bei der bereits geltenden Richtlinie.

Werner Balsen (Frankfurter Rundschau vom 18.12.2008) fasst die Lage treffend zusammen: „In der Vermittlung sieht (die SPD-Europaabgeordnete) Jöns ‚schwierige Zeiten auf das Parlament zukommen‘, weil die EU-Staaten bislang wenig Kompromissbereitschaft signalisierten.“ Hinzu kommt das enge Zeitfenster für das Vermittlungsverfahren: Spätestens bis zur letzten Sitzungswoche des Europäischen Parlaments in der laufenden Legislaturperiode (4. – 7. Mai 2009) muss es abgeschlossen sein, damit das Parlament in Dritter Lesung über ein mögliches Vermittlungsergebnis noch abstimmen kann.

Gelingt dies nicht, so kann das neu gewählte Europaparlament nach der Europawahl am 7. Juni 2009 das ganze Verfahren der Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie wieder komplett neu aufrollen. Insgesamt wird die Änderung der EU-Arbeitszeitregelungen damit aber zunehmend ein Thema des Europawahlkampfes – und das ist auch gut so. Denn die Fronten verlaufen durchaus nicht immer einfach entlang der Linie „gute Vorschläge des EP“ versus „schlechte Vorschläge des Ministerrats“.

Abschaffung oder Deckelung des „Opt-Out“?

Neben zahlreichen Ausnahmeregelungen von einzelnen Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie erlaubt deren Artikel 22 ein allgemeines Ausscheren (Opt-out) aus der Kernnorm der EU-Arbeitszeitrichtlinie - der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf (durchschnittlich) 48 Stunden. Nach der derzeit geltenden Richtlinie kann ein Arbeitnehmer durch eine „freiwillige“ schriftliche Versicherung gegenüber dem Arbeitgeber erklären, dass er oder sie auf den entsprechenden Schutz durch die EU-Richtlinie verzichtet und bereit ist, eine Arbeit zu den davon abweichenden Bedingungen des Arbeitgebers auszuführen (individuelles Opt-out). Eine Obergrenze für die Arbeitszeit unter dem Opt-out gibt es in der geltenden EU-Richtlinie nicht. Darüber hinaus haben viele Mitgliedstaaten ein Opt-out per Tarifvertrag oder für bestimmte Branchen (insbesondere für das Gesundheitswesen) bei der Kommission angemeldet.

Der Ministerrat will die bestehende Opt-out Regelung im Grundsatz beibehalten, aber begrenzen. Wird von der vorgeschlagenen Neuregelung des Opt-outs Gebrauch gemacht, soll die wöchentliche Arbeitszeit während eines 3-monatigen Bemessungszeitraums *im Durchschnitt* 60 Stunden nicht überschreiten dürfen. Kommen „inaktive“ Bereitschaftszeiten hinzu, die als Arbeitszeit gewertet werden, liegt die Höchstgrenze sogar bei 65 Stunden. Dies bedeutet: In einigen Wochen innerhalb des Bemessungszeitraums von 3 Monaten kann sogar mehr als 65 Stunden gearbeitet werden, wenn die Arbeitszeit in anderen Wochen niedriger liegt.

Darüber hinaus soll das Opt-out per Tarifvertrag geregelt werden können. Dann kann theoretisch eine *wöchentliche Arbeitszeit von 78 Stunden* und eine *tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden* die Höchstgrenze bilden. Kommen bei all diesen Optionen noch „inaktive“ Bereitschaftszeiten hinzu, die nicht als Arbeitszeiten gewertet werden, ist die tatsächliche Arbeitszeitbelastung sogar noch höher. Für Arbeitsverhältnisse mit einer Laufzeit von weniger als zehn Wochen pro Jahr (Saisonarbeit) soll es sogar *überhaupt keine* Beschränkung der zulässigen Arbeitszeit geben.

Der Richtigkeit halber muss festgehalten werden, dass der Ministerrat nicht eine „generelle Einführung der 60-Stunden-Woche“ fordert, wie viele Medienberichte suggerieren. Seine Vorschläge betreffen „nur“ die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit, wenn Mitgliedstaaten vom Opt-out Gebrauch machen. Dass eine solche Deckelung natürlich keinen angemessenen Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Erwerbstätigen gegen überlange Arbeitszeiten darstellt, steht außer Frage.

Was das Opt-out eigentlich beinhaltet, war für die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bislang eher undurchschaubar, sofern sie selbst nicht z.B. als Beschäftigte im Gesundheitswesen oder bei der Feuerwehr damit konfrontiert wurden. Die Ironie der Geschichte liegt darin, dass der Ministerrat mit seinen Vorschlägen zur Deckelung der Arbeitszeiten auf 60 bzw. 65 Stunden pro Woche plötzlich die Vorstellungskraft der Beschäftigten geweckt hat, worum es hier eigentlich geht.

Deshalb ist es in der Tat ein wichtiger Erfolg für die Gewerkschaften, dass die Mehrheit des Europäischen Parlaments weiterhin die Abschaffung des Opt-out fordert und die diesbezüglichen Vorschläge des Rates zurückweist. Dies ist der größte Stolperstein für einen möglichen Kompromiss zwischen Rat und EP im anstehenden Vermittlungsverfahren.

Bereitschaftszeiten: „EP will Marathon-Schichten stoppen“?

Die EU-Arbeitsminister schlugen vor, bei Bereitschaftszeiten zwischen einem aktiven und einem „inaktiven“ Teil zu unterscheiden. Angeblich will die Mehrheit des EP diese Unterscheidung verhindern: „Die ‚unsinnige‘ Unterteilung der Bereitschaftszeit in eine aktive und eine inaktive Phase (...) ist vom Tisch, betont die CSU-Abgeordnete Gabriele Stauner“ - so berichtete z.B. die FR vom 17.12.2008. Und die Zeitschrift ‚Das Parlament‘ (Nr. 52/2008) zitiert den Europaabgeordneten Thomas

Mann (CDU): „Die Aufteilung der Bereitschaftszeit in aktive und inaktive Phasen ist völlig realitätsfremd.“

Doch warum haben die wackeren Abgeordneten Stauner und Mann dann den Antrag der Linksfraktion (GUE/NGL) bei der Abstimmung im EP abgelehnt, diese unsinnige Trennung der Bereitschaftszeit in einen aktiven und einen „inaktiven Teil“ zu streichen (EP-Protokoll der namentlichen Abstimmungen vom 17.12.2008)? Dieser Antrag erhielt 193 Für- und 503 Gegenstimmen, 15 Abgeordnete enthielten sich. Dafür stimmten neben der Linksfraktion die Grünen, einzelne Abgeordnete der Sozialdemokraten und die griechischen Konservativen – dagegen die große Mehrheit von Konservativen, Liberalen und Sozialdemokraten. In Wirklichkeit wird die Unterscheidung in aktive und inaktive Teile der Bereitschaftszeit von der Mehrheit des Europäischen Parlaments unterstützt!

Die Differenzen zwischen dem Ministerrat und der EP-Mehrheit liegen woanders. Laut dem Ministerrat gilt als „aktiver Teil“ der Bereitschaftszeit, wenn auf ausdrückliche Aufforderung durch den Arbeitgeber normaler Dienst verrichtet wird. Der „inaktive“ Teil soll grundsätzlich nicht als Arbeitszeit gewertet werden. Abweichend von dieser allgemeinen Regel soll er aber unter bestimmten Bedingungen doch als Arbeitszeit gelten können: Dies kann „unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte im betroffenen Wirtschaftszweig als durchschnittliche Stundenzahl oder als Anteil an der Bereitschaftsdienstdauer im Rahmen eines Tarifvertrags, einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern oder in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften nach Anhörung der Sozialpartner festgelegt werden“.

Die EP-Mehrheit fordert, dass auch der inaktive Teil der Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gilt und auch nicht als Ruhezeit oder Pause angerechnet werden darf. Durch Kollektivverträge oder Gesetze und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten soll dieser aber „besonders gewichtet“ werden können. Dies könnte zum Beispiel heißen, dass 6 Stunden „inaktiver“ Bereitschaftszeit nur als zehn Minuten, als eine Stunde oder voll als Arbeitszeit gewertet werden.

Im „wirklichen Leben“ macht das keinen großen Unterschied zur Position des Rats: in beiden Varianten könnte am Ende ja der „inaktive Teil“ der Bereitschaftszeit kaum oder nicht vollständig als Arbeitszeit angerechnet werden – also wären weiterhin Marathon-Schichten über die „durchschnittlich“ 48 Stunden Wochenarbeitszeit hinaus möglich. Die klaren Urteile des Europäischen Gerichtshofs (Bereitschaftszeiten sind voll als Arbeitszeit zu werten) würden von beiden Varianten gekippt.

Die Forderung nach einer besonderen Gewichtung des „inaktiven Teils“ der Bereitschaftszeit wurde am 17.12.2008 im EP gesondert abgestimmt. Grüne, Liberale, Sozialdemokraten und auch der Sozialflügel der Konservativen stimmten nahezu geschlossen für diese Option (512:141:8; 4 Gegenstimmen von Sozialdemokraten, 1

von Grünen, 55 von Konservativen – von den letztgenannten Fraktionen kam nur 1 Gegenstimme aus Deutschland). Damit ist die Katze aus dem Sack: „Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit“ gilt für CDU/CSU, SPD und Grüne in Europa nur „im Grundsatz“ – sobald es konkreter wird, muss im Interesse von „mehr Flexibilität“ und „um Kosten zu sparen“ davon natürlich abgewichen werden dürfen. Der SPD-Europaabgeordnete Udo Bullmann lässt dies immerhin durchblicken (Reuters, 17.12.2008): „Mit dieser Ausnahmeregelung tragen wir der besonderen Situation von Krankenhausärzten, Werkfeuerwehren und Wachdiensten Rechnung.“ Und seine Kollegin Karin Jöns (SPD) sekundiert (Das Parlament 52/2008): „Das schafft genügend Flexibilität für Feuerwehr, Krankenhäuser und Wachdienste.“

Das gleiche Bild ergibt sich im Übrigen bei den Ausgleichsruhezeiten nach einer kombinierten Phase von normalem Dienst und anschließender Bereitschaftszeit. Das EP will diese ziemlich vage „nach“ einer solchen Phase gewähren, im Einklang mit diesbezüglichen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten oder tarifvertraglichen Regelungen. Der Ministerrat will nach gleichem Muster die Ausgleichsruhezeit in einer „angemessenen Frist“ gestatten, welche die Mitgliedstaaten festlegen. Der EuGH verlangte hingegen, dass diese „sofort“ nach normalem Dienst und anschließender Bereitschaftszeit zu gewähren sind. Auch dies wollen sowohl der Ministerrat als auch die Mehrheit des Europäischen Parlaments wegschieben.

Unter dem Strich bleibt: die EuGH-Urteile würden durch die Neuregelung ausgehebelt und auf den Kopf gestellt. Dem Ministerrat und der Mehrheit des Europäischen Parlaments gefallen offenbar nur die liberalisierungsfreundlichen Urteile des Gerichtshofs. Entscheidet dieser mal arbeitnehmerfreundlich, muss gleich die Gesetzeslage geändert werden.

„Arbeitszeiten strikt auf maximal 48 Stunden pro Woche begrenzt“?

Werner Balsen schrieb in der Frankfurter Rundschau (18.12.2008): „Gestern entschied das Hohe Haus, die Arbeitszeit zwischen dem Nord- und dem Mittelmeer auf maximal 48 Stunden pro Woche zu begrenzen.“ Das sonst eher gut informierte Internetportal „euractiv.com“ meldete: „Das Europäische Parlament hat gestern (17. Dezember 2008) dafür gestimmt, nationale Ausnahmeregelungen bei der Arbeitszeitrichtlinie zu verbieten und eine EU-weite Höchstwochenarbeitszeit von 48 Stunden durchzusetzen.“ Und Daniela Weingärtner (Das Parlament Nr. 52/2008) vermerkte: „Die maximale Wochenarbeitszeit darf laut EU-Norm durchschnittlich 48 Stunden in sieben Tagen nicht überschreiten. Dieser Durchschnitt bezieht sich auf einen Zeitraum von drei Monaten. Da dieser Standard sehr streng ist, hatten zahlreiche Mitgliedstaaten in der Vergangenheit Ausnahmen von der Richtlinie beantragt - und auch erhalten.“

Diese Meldungen und Einschätzungen gehen an der realen Rechtslage ebenso vorbei wie sie ein geschöntes und sachlich unrichtiges Bild darüber vermitteln, was die EP-Mehrheit wirklich beschlossen hat.

Die geltende EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht zwar eine Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche inklusive der Überstunden an 7 Tagen vor (Artikel 6). Diese soll aber über einen Standard-Bemessungszeitraum von 4 (und nicht 3) Monaten „im Durchschnitt“ eingehalten werden (Artikel 16b).

Das bedeutet: Nicht für jede Woche innerhalb des Bemessungszeitraums von 4 Monaten gilt eine „starre“ Begrenzung auf maximal 48 Stunden pro Woche. Vielmehr kann die Arbeitszeit schwanken: bis zu 78 Stunden pro Woche und 13 Stunden am Tag in einer einzigen oder in mehreren Wochen innerhalb dieser vier Monate sind möglich, wenn in anderen Wochen in dieser Periode kürzer oder gar nicht gearbeitet wird. Dieser Standard ist keineswegs „streng“, sondern gibt den Unternehmen bereits jetzt einen hohen Spielraum für flexible Arbeitszeiten je nach betrieblicher Auslastung und Auftragslage.

Eine Funktionärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) hat den Mitgliedern des EP-Beschäftigungsausschusses vorgerechnet, was bei 4 Monaten Bezugszeitraum unter voller Einhaltung der Bestimmungen der geltenden EU-Arbeitszeitrichtlinie „theoretisch“ möglich ist:

- 13 Wochen mit 60 Stunden Arbeitszeit auf Basis einer 5-Tage-Woche und einer täglichen Arbeitszeit von 12 Stunden, und 1 Woche mit 36 Stunden Arbeitszeit an 3 Tagen mit täglich 12 Stunden Arbeitszeit – danach müsste den betroffenen Erwerbstätigen 3 Wochen Urlaub gegeben werden; oder
- 10 Wochen mit 78 Stunden Arbeitszeit auf Basis einer 6-Tages-Woche mit 13 Stunden täglicher Arbeitszeit, und 1 Woche mit 36 Stunden Arbeitszeit – danach müsste den Betroffenen 6 Wochen Urlaub gegeben werden.

Hinzu kommt, dass abweichend von diesem Standard auch ein Bemessungszeitraum von 6 Monaten und sogar von 12 Monaten möglich ist (Artikel 19), um den „Durchschnitt“ von 48 Stunden pro Woche zu ermitteln. Nach der geltenden Richtlinie ist ein Bemessungszeitraum von 12 Monaten (Jahresarbeitszeitkonten) aber nur erlaubt, wenn dies durch Tarifverträge so geregelt wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: die Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche ist keineswegs „starr“ in jeder Arbeitswoche einzuhalten. Die Mehrheit des Europäischen Parlaments hat auch keinerlei Forderungen in dieser Richtung gestellt. Schon jetzt sind sowohl durch den Standard-Bemessungszeitraum von 4 Monaten und erst recht durch die Möglichkeiten seiner Ausdehnung auf bis zu 12 Monate sehr große Spielräume für die Unternehmen vorhanden, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren und sehr lange oder unregelmäßige Wochenarbeitszeiten bei Bedarf zu verordnen.

Bei einem Bezugszeitraum von 12 Monaten wären z.B. folgende Modelle theoretisch möglich und stünden im Einklang mit den Bestimmungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie:

- 38 Wochen mit 60 Std. und 1 Woche mit 24 Std. Wochenarbeitszeit
- 29 Wochen mit 78 Std. und 1 Woche mit 42 Std. Wochenarbeitszeit
- oder: 36-Stundenwoche bei schlechter Auftragslage, 52-Stundenwoche in Spitzenzeiten.

Im Extremfall könnten z.B. auch auf 6 Monate befristete Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden mit überlangen Arbeitszeiten und "Nullarbeit" in den übrigen 6 Monaten.

Die scheinbar harmlose Formulierung „im Durchschnitt 48 Stunden“ im Zusammenspiel mit den Bestimmungen über Bemessungszeiträume macht all dies möglich.

Flexible Jahresarbeitszeitregelungen: Was steht auf dem Spiel?

Der Ministerrat will nun den Bemessungszeitraum von 12 Monaten für die Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit von der Ausnahme zum Standard erheben. Mehr noch: die bisher bestehende Bedingung, dass dies nur auf Grundlage von Tarifverträgen oder Kollektivvereinbarungen möglich ist, soll aufgeweicht werden. Künftig soll dies auch durch *nationale Gesetze* oder sogar durch *einfache Verwaltungsvorschriften* der Mitgliedstaaten geregelt werden können. Die gravierende arbeits- und sozialpolitische Sprengkraft dieser geplanten Veränderung übersehen die Medienberichte geflissentlich.

Die Mehrheit des Europäischen Parlaments will zwar den Bemessungszeitraum von 12 Monaten wie bisher nur als Ausnahme von der Standard-Regel (4 Monate) auf der Basis von Tarifverträgen zulassen. Wo aber keine tarifvertraglichen Regelungen z.B. über Jahresarbeitszeitkonten bestehen, soll dies ebenfalls durch nationale Gesetze und einfache Verwaltungsvorschriften geregelt werden können.

Der Unterschied zur vom Ministerrat vorgeschlagenen Regelung ist hier für das „praktische Leben“ ebenfalls eher minimal. Unternehmen und ihre Verbände könnten Tarifverträge über Jahresarbeitszeitregelungen einfach kündigen, wenn sie erwarten können, dass gesetzliche Regelungen oder Verwaltungsvorschriften eines Mitgliedstaats für ihre Interessen günstiger ausfallen könnten. Verhandlungsmacht und Handlungsspielräume der Gewerkschaften würden so an einem entscheidenden Punkt empfindlich geschwächt.

Die Regierungen der Mitgliedstaaten wollen diese Neuregelung vor allem mit Blick auf den Öffentlichen Dienst. In Deutschland war die Dienstleistungsgewerkschaft

ver.di in den letzten Jahren stets mit Forderungen der öffentlichen Arbeitgeber (vor allem Kommunen und Länder, aber auch vom Bund) konfrontiert, die Arbeitszeiten zu verlängern. Ver.di sah sich gezwungen, hier schmerzhaft Zugeständnisse zu machen.

Künftig bekämen Bund, Länder und Kommunen durch die vom Ministerrat geplante Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie einen mächtigen Knüppel an die Hand. Wenn die Gewerkschaften ihren Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung und Arbeitszeitflexibilisierung nicht nachgeben wollen, könnten sie ihnen einfach drohen, dies dann eben über bloße Verwaltungsvorschriften durchzupauken. Dabei müssten nicht einmal die Kommunal- oder Landesparlamente oder der Bundestag befasst werden. Die Gewerkschaften könnten so gezwungen werden, in puncto Arbeitszeit nur noch Tarifverhandlungen über Zugeständnisse an die Arbeitgeberseite (concession bargaining) zu führen, weil Regierungen wegen der novellierten EU-Arbeitszeitrichtlinie ansonsten ja auch „anders können“.

Die Linksfraktion im EP (GUE/NGL) hatte hierzu einen Antrag eingebracht, der die Position des Europäischen Gewerkschaftsbunds in dieser Frage wiedergibt: Ein Bemessungszeitraum von 12 Monaten soll (wie bisher) nur auf Basis von Tarifverträgen möglich sein, die zusätzlichen Möglichkeiten durch nationale Gesetze und Verwaltungsvorschriften sollen gestrichen werden. Dieser Antrag wurde mit 84: 618: 13 deutlich abgelehnt. Für diesen Antrag stimmten neben der Linksfraktion im Wesentlichen einige konservative und sozialdemokratische Abgeordnete aus Griechenland sowie zwei Abgeordnete der Grünen. Die übrigen Grünen sowie fast alle Sozialdemokraten, Liberalen und Konservativen stimmten dagegen und damit für eine Schwächung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften bei Jahresarbeitszeitregelungen.

Bilanz und Perspektiven

Die gewerkschaftlichen Demonstrationen gegen die Verschlechterung der Arbeitszeitrichtlinie haben insofern „etwas genutzt“, als das Europäische Parlament in zweiter Lesung nicht einfach die Vorschläge des Ministerrats abgenickt hat. Als besonderer Erfolg ist zu werten, dass eine Mehrheit des EP an der Forderung nach Abschaffung des Opt-outs festgehalten und die Vorschläge des Rates zu diesem Punkt klar zurückgewiesen hat. Eine abschließende Entscheidung war nicht möglich, das Verfahren geht nun in dritte Runde (Vermittlungsausschuss).

Insgesamt macht die EP-Mehrheit von Konservativen, Liberalen, Sozialdemokraten und Grünen dem Ministerrat das gleiche Angebot zu einem Tauschgeschäft wie 2005 in der ersten Lesung: Wenn ihr bereit seid, das Opt-out auslaufen zu lassen, dann sind wir dazu bereit, die Verhandlungsposition der Gewerkschaften bei Jahresarbeitszeitregelungen zu schwächen, mehr Flexibilität für die Unternehmen zu schaffen und die EuGH-Urteile zu Bereitschaftszeiten zu kassieren. Allerdings: Die

Chancen für einen solchen „Kompromiss“ sind nicht aussichtsreich. Schließlich haben die Regierungen der Mitgliedstaaten nur mit Mühe und nach jahrelangem Tauziehen zu einer gemeinsamen Position zum Opt-out gefunden. Deshalb wird die Mehrheit im Ministerrat an diesem Punkt nicht nachgeben wollen.

Wer allerdings glaubt, dass das EP umso mehr standhaft für seine Forderungen eintreten wird, kennt die Strippenzieher der großen Fraktionen nur schlecht. Vor der EP-Abstimmung im Dezember 2008 gab es ein einziges informelles Treffen (Trialog) zwischen dem Ministerrat, der Europäischen Kommission und dem EP-Beschäftigungsausschuss, auf dem alle Seiten erwartungsgemäß ihre jeweiligen Positionen darlegten. Zum Erstaunen des sozialdemokratischen EP-Berichterstatters Alejandro Cercas boten die Co-Verhandlungsführer der Liberalen und jenes Teils der Konservativen, die die Mehrheitsposition des Parlaments mittragen, dem Rat dort einen neuen Kuhhandel an: Wenn der Ministerrat dem EP in der Frage der Bereitschaftszeiten entgegenkomme (generell Arbeitszeit, aber der inaktive Teil kann anders „gewichtet“ werden), dann könnte das EP im Gegenzug auf seine Forderungen zum Opt-out verzichten.

Im künftigen Vermittlungsausschuss werden Rat und EP gleichviel VertreterInnen haben. Bleibt die Ratsseite geschlossen bei ihren Positionen zum Opt-out, geht bei den Bereitschaftszeiten aber auf das EP zu, dann reichen auf EP-Seite die VertreterInnen von Liberalen und Konservativen, um für einen entsprechenden Kompromiss eine Mehrheit im Vermittlungsausschuss zu bekommen. Um diesen in der dritten Lesung im EP zu Fall zu bringen, müssten Sozialdemokraten, Grüne und Linksfraktion mindestens 100 Abgeordnete von anderen Fraktionen auf ihre Seite ziehen. Zusammen kommen sie nämlich maximal nur auf 300 Abgeordnete – zu wenig für eine absolute Mehrheit im EP. Am Ende käme eine Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie heraus, die an allen drei Fronten nur Verschlechterungen einer ohnehin schon schwachen und löchrigen Rechtslage bringt.

So muss es nicht unbedingt kommen. Schließlich beginnt der Europawahlkampf 2009 bereits, und eine kritische Öffentlichkeit könnte den Regierungen der Mitgliedstaaten und den Europaabgeordneten auf die Finger sehen und von ihnen verlangen, klar Position zu beziehen. Dass die vom Ministerrat geplante Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Vermittlungsausschuss oder in der dritten Lesung im EP scheitert, ist dann nicht auszuschließen, wenn Gewerkschaften und soziale Bewegungen den Druck aufrecht erhalten und die Akteure zwingen, öffentlich Rechenschaft abzulegen.

Wenn die Novellierung scheitert, bleibt es bei der bestehenden Arbeitszeitrichtlinie, die weiterhin die Möglichkeit zum Opt-out beinhaltet. Dennoch ist dies aus Arbeitnehmersicht momentan die bessere Option. Die Deregulierung bei Jahresarbeitszeiten und die Aufweichung der EuGH-Urteile zu Bereitschaftszeiten und Ausgleichsruhezeiten könnten so zu Fall gebracht werden.

Unvorsichtigerweise hatte EU-Beschäftigungskommissar Vladimir Spidla den Regierungen der Mitgliedstaaten vor dem Ratskompromiss zur Arbeitszeitrichtlinie öffentlich gedroht, sie vor dem EuGH wegen der Nichteinhaltung der Urteile zu Bereitschaftszeiten zu verklagen, wenn sie keine Einigung zustande bringen. Scheitert die geplante Revision, muss Spidla handeln und die Mitgliedstaaten zwingen, die EuGH-Urteile künftig punktgenau umzusetzen. Was ver.di und Marburger Bund in dieser Hinsicht in Deutschland erstritten haben, könnte gesichert und verbessert werden. Jahresarbeitszeitkonten wären weiterhin nur auf Grundlage von Tarifverträgen möglich und an den Gewerkschaften vorbei nicht zu regeln. Den geplanten Verschlechterungen einer ohnehin schwachen EU-Mindestrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wäre so ein Riegel vorgeschoben.

Die Nutzung des Opt-outs können Gewerkschaften und die politische Linke auf nationalstaatlicher Ebene bekämpfen und tabuisieren: z.B. durch das Verweigern von Opt-out Tarifverträgen, durch Kampagnen für entsprechende Änderungen der nationalen Arbeitszeitgesetze und Aufklärung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass sie individuelle Opt-out-Vereinbarungen nicht unterschreiben müssen. Das alles wäre zwar längst kein sozialer Fortschritt in Europa, aber die Verhinderung sozialen Rückschritts.

Verwendete Quellen

Agentur Reuters: EU-Parlament besteht auf Grenze von 48-Stunden-Woche; 17. Dezember 2008, 17:56 Uhr

Catelene Passchier (ETUC/EGB): Working Time Directive - Facts and figures on maximum weekly working time in relation to reference periods, Brussels, 2006

Daniela Weingärtner: Langer Kampf um Stunden und Minuten, Das Parlament 52/2008

EP-Protokoll der namentlichen Abstimmungen vom 17.12.2008

Euractiv: Arbeitszeitrichtlinie - Parlament gegen Ausnahmeregelungen; erschienen: Donnerstag 18. Dezember 2008

GEMEINSAMER STANDPUNKT des Rates vom 15. September 2008 im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, 2004/0209 (COD); 10597/2/08 REV 2

Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2008 zu dem Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (10597/2/2008 – C6-0324/2008 – [2004/0209\(COD\)](#)); P6_TA-PROV(2008)0615

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung; *Amtsblatt Nr. L 299 vom 18/11/2003 S. 0009 - 0019*

Werner Balsen: EU-Parlament – Nein zur 60-Stunden-Woche, FR vom 18.12.2008

