



## Beschluss

### des Bayerischen Landtags

Der Landtag hat in seiner heutigen öffentlichen Sitzung beraten und beschlossen:

**Konsultationsverfahren der Europäischen Union;  
Beschäftigung und Soziales:  
Öffentliche Konsultation zur Überarbeitung der  
Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG)  
1. Dezember 2014 – 15. März 2015**

Drs. 17/5427, 17/6579

Der Bayerische Landtag nimmt die öffentliche Konsultation zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) zum Anlass, auf folgende Punkte hinzuweisen:

Eine Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie muss die in der gegenwärtigen Regelung enthaltenen Flexibilitätsspielräume erhalten und in Teilen erweitern, um den Entwicklungen der Arbeitszeitgestaltungen der letzten 20 Jahre gerecht zu werden. Maßgabe für die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie sollte die angemessene Balance zwischen einem hohen Schutzniveau für die Arbeitnehmer sowie den Interessen der Wirtschaft sein. Dabei sollte mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber erreicht werden.

Grundsätzlich wird angeregt, bei der zukünftigen Ausgestaltung der Arbeitszeitrichtlinie keine materiellen, neuen Regelungen zu treffen. Allerdings sollte unter Beachtung der oben genannten Maßgabe durch Aufnahme einiger Bereiche der EuGH-Rechtsprechung in den Rechtstext in ausgewählten Themengebieten für eine bessere Rechtsklarheit gesorgt werden. Rechte und Pflichten nach der Arbeitszeitrichtlinie würden dadurch klarer und leichter verständlich und für alle zugänglich.

Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeitereinsatzes. Die Arbeitnehmer haben hierdurch auch die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und grenzüberschreitender Personaleinsatz gewinnen angesichts fortschreitender Globalisierung an Bedeutung. In der überarbeiteten Arbeitszeitrichtlinie sollten auch die zunehmende Telearbeit und der zunehmende Rückgriff auf Gleitzeit berücksichtigt werden.

Im Einzelnen werden folgende Vorschläge unterbreitet:

- Klargestellt werden muss, dass Zeiten der Rufbereitschaft keine Arbeitszeit sind, dies gilt insbesondere für inaktive Zeiten. Zudem sollte weder eine Anrechnungspflicht noch eine Obergrenze eingeführt werden.
- Erhalt des Opt-out zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Das sog. Opt-out-Recht erlaubt eine individualvertragliche Vereinbarung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.
- Ausdehnung des Bezugszeitraums für wöchentliche Höchstarbeitszeit von 4 auf 12 Monaten, bei Tarifverträgen auf darüber hinausgehenden Zeitraum. Flexible Arbeitszeitmodelle erfordern hier Flexibilität.
- Aufnahme einer Ausnahmeregelung für die Ruhezeitenregelung bei Tätigkeiten, die der Aufrechterhaltung der Verkehrssicherheit auf Straßen dienen.
- Ausgleichsruhezeiten sollten flexibler (innerhalb von mindestens vier Tagen), nicht nur unmittelbar nach der verlängerten Arbeitszeit, gewährt werden dürfen.
- Klarstellung, dass Urlaub der Erholung von der Arbeit dient. Zum Erhalt des Urlaubsanspruchs auch bei lang andauernder Krankheit muss klargestellt werden, dass die Mitgliedstaaten zum Beispiel die Option haben, den Urlaubsanspruch an das Urlaubsjahr zu binden und er ggf. verfällt.
- Klarstellung, dass die Richtlinie die Ausgestaltung des Urlaubsentgelts den Mitgliedstaaten überlässt. So darf aus ihr nicht abgeleitet werden, dass beim Urlaubsentgelt Überstundenzuschläge berücksichtigt werden müssen.
- Der Vorrang spezieller Regelungen muss erhalten bleiben, insbesondere Erhalt der flexibleren Regelungen der Richtlinie 2002/15 (Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben).

- Eine Änderung der Arbeitszeitrichtlinie darf unter keinen Umständen zu einer Einbeziehung des sicherheitsrelevanten Ehrenamts in deren Anwendungsbereich führen. Allein in Bayern sind etwa 320.000 Männer und Frauen ehrenamtlich in den Freiwilligen Feuerwehren aktiv, hinzukommen weitere rund 130.000 ehrenamtliche Helfer in den freiwilligen Hilfsorganisationen und beim Technischen Hilfswerk. Bayern braucht dieses ehrenamtliche Engagement. Die bayerische Sicherheitsarchitektur fußt im Bereich Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz maßgeblich auf der Arbeit dieser ehrenamtlichen Helfer.
- Ehrenamtliche Tätigkeit wird von der derzeit geltenden Arbeitszeitrichtlinie nicht erfasst. Das bewährte Hilfeleistungssystem würde völlig in Frage gestellt, wenn durch eine Einbeziehung des ehrenamtlichen Engagements in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie die wöchentliche Höchstarbeitsgrenze von 48 Stunden neben der hauptamtlichen Beschäftigung auch ehrenamtliche Tätigkeiten in Feuerwehren und Hilfsorganisationen mit umfassen würde. Es ist daher unverzichtbar, dass ehrenamtliche Tätigkeiten auch künftig nicht in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie einbezogen werden.
- Derzeit bestehen erhebliche Differenzen mit der Europäischen Kommission hinsichtlich der Frage, unter welchen Voraussetzungen im Bereich des öffentlichen Dienstes der Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden gemäß Art. 16 Buchst. b) der Richtlinie 2003/88/EG auf bis zu zwölf Monate verlängert werden kann. Inzwischen hat die Europäische Kommission in diesem Zusammenhang gegen die Bundesrepublik Deutschland und den Freistaat Bayern ein Vertragsverletzungsverfahren gemäß Art. 258 AEUV eingeleitet.

Die vorstehenden Schwierigkeiten resultieren primär aus der besonderen Struktur des öffentlichen Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland, wo ein erheblicher Teil der Mitarbeiter im Beamtenverhältnis beschäftigt wird und demzufolge die Arbeitsbedingungen durch Rechtsvorschrift geregelt sind und nicht auf der Grundlage kollektivvertraglicher Vereinbarungen festgelegt werden können. Gerade für diesen Bereich bereitet aber die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung Probleme, weil häufig Ausnahmeregelungen von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern (= Tarifverträge) abhängig gemacht werden, die es aber im Beamtenbereich aufgrund seiner verfassungsrechtlich vorgegebenen Ausgestaltung als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis nicht geben kann.

Die derzeitige Rechtsauffassung der Europäischen Kommission wird in der Praxis dazu führen, dass für Beamte und Arbeitnehmer in Bezug auf die Arbeitszeit unterschiedliche Regelungen gelten. Nachdem aber im öffentlichen Dienst in den einzelnen Arbeitseinheiten in der Regel Beamte und Arbeitnehmer gemeinsam im Einsatz sind, ist es vor diesem Hintergrund schon aus arbeitsorganisatorischen Gründen unabdingbar, dass für diese Beschäftigtengruppen auch einheitliche Rahmenbedingungen hinsichtlich des Bezugszeitraumes für die Ermittlung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bestehen.

Aus den vorstehend genannten Gründen sollte daher eine Änderung angestrebt werden, die auch den Besonderheiten des Beamtenrechts stärker Rechnung trägt. Es kann nicht akzeptiert werden, dass die Beschäftigtengruppe der Beamten von einzelnen Regelungen der Richtlinie faktisch ausgeschlossen ist, weil ihre Arbeitsbedingungen nicht tarifvertraglich geregelt werden können. Hier besteht auch deshalb ein aktueller Handlungsbedarf, weil gerade an dieser Stelle von den Beschäftigten kein Verständnis für unterschiedliche Arbeitszeitregelungen aufgebracht wird.

Die Präsidentin

I.V.

**Reinhold Bocklet**

I. Vizepräsident