



14. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht
Neue Hebel im EU-Arbeitsrecht zur Stärkung von
Beschäftigtenrechten

Irene Edich

Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht

**Völker, hört die Centrale
für Revision und Europäisches Recht**



Umsetzungsdefizit: Opt-out-Regelung



Was sagt RL 2003/88/EG ?

- Art. 6 RL Wöchentliche Höchstarbeitszeit
- Art. 22 Abs. 1 RL Sonstige Bestimmungen

Es ist einem **Mitgliedstaat** freigestellt, **Artikel 6** nicht anzuwenden, wenn er **die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen** dafür sorgt, dass

- Im Durchschnitt von vier Monaten nicht mehr als 48 Stunden/Woche, außer AN einverstanden
- Keine Nachteile für AN bei Weigerung
- Arbeitgeber führt aktuelle Listen darüber
- Listen werden Behörden zur Verfügung gestellt
- Arbeitgeber unterrichtet Behörden über AN, die Einverständnis nach Abs. 1a erteilt haben

Umsetzungsdefizit: Opt-out-Regelung

▶ § 7 Abs. 2a ArbZG

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit **auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern**, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst** fällt und durch **besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.**“

▶ § 7 Abs. 7 ArbZG

Verlängerung nur möglich, wenn Arbeitnehmer einwilligt. **Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen.**

Umsetzungsdefizit: Opt-out-Regelung



§ 7 Abs. 2a ArbZG verstößt gegen Art. 22 RL

- Art. 22 RL: Mitgliedstaat muss selbst die Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der AN garantieren ≠ § 7 Abs. 2a ArbZG: Aufgabe wird auf TV-Parteien übertragen
- Ausnahmecharakter Art. 22 RL ≠ § 7 Abs. 2a ArbZG: Möglichkeit regelmäßiger Überarbeit
- Art. 22 RL: Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ≠ § 7 Abs. 2a ArbZG: Geringe Vorgaben für Tarifvertragsparteien/Betriebsparteien
- Art. 22 RL erlaubt keine Abweichung von Ruhezeiten (Art. 3-5 RL), sondern nur von Art. 6 RL (Höchstarbeitszeit) ≠ § 7 Abs. 2a ArbZG nennt Abweichung von § 5 ArbZG (Ruhezeiten)
- Art. 22 Abs. 1a RL: Absolute Freiwilligkeit ≠ § 7 Abs. 7 Satz 3 ArbZG: 6-monatige Rechtsbindung

Umsetzungsdefizit: Opt-out-Regelung



Verstoß gegen Art. 31 GRC...

➔ Art. 31 Abs. 2 GRC:

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

...sowie gegen das Arbeitsvölkerrecht

➔ Sowohl das Arbeitszeitrecht nach IAO als auch die ESC erlauben **kein** Opt-out

→ Erwägung Nr. 6 der RL: „Hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung ist den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation Rechnung zu tragen.“

→ Art. 2 § 1 Europäische Sozialcharta: „angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit“

Umsetzungsdefizit: Ausgleichszeitraum

▶ § 3 ArbZG:

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn **innerhalb von sechs Kalendermonaten** oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

▶ Art. 16 lit b) RL:

„Die Mitgliedstaaten können (...) einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis zu **vier Monaten**.“

▶ Ausnahme nach Art. 17 + Art. 18 RL: (-)

▶ Verstoß auch gegen Art. 2 § 1 ESC

Strategisches Vorgehen bei Umsetzungsdefiziten



Vorabentscheidungsverfahren, Art. 267 AEUV

➤ 1. Problem: Nichtvorlage BAG

Ablehnung Vorlage mangels Drittwirkung (BAG 23.06.2010 – 10 AZR 543/09 – Rn. 30-38)

Heute: Vorlage zwingend, da Grundrechtscharakter Art. 31 GRC (+) (EuGH 14.05.2019 – C-55-18 Rn. 30 ff, 56)

Was tun bei Nichtvorlage? Verfassungsbeschwerde wegen Verstoß gegen Art. 101 Abs. 1 GG

➤ 2. Problem: Umsetzungsentscheidung BAG

Was tun bei falscher Umsetzung? Evtl. Verfassungsbeschwerde wegen Abweichung von der Vorlageentscheidung ohne erneute Vorlage, Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG iVm. Art. 267 Abs. 3 AEUV

Weitere Instrumente zur Durchsetzung von EU-Arbeitszeitrecht?

- Vertragsverletzungsverfahren? (-)
 - Beschwerde bei der Europäischen Kommission, Art. 24 und Art. 228 AEUV? (-)
 - Hinweisgeber-RL? Problem: sachlicher Anwendungsbereich → AN-Schutz nicht umfasst, aber Achtung: Art. 27 Abs. 3 RL 2019/1937
 - § 2 Abs. 2 Nr. 5c LKSG: menschenrechtliches Risiko im Hinblick auf den Arbeitsschutz durch „ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen“
- Gesetzesbegründung verweist auf Art. 7 lit. d IPWSKR: „angemessene Begrenzung der Arbeitszeit“
- Recht des Beschäftigungsortes: Schutzniveau des Art. 7 IPWSKR muss eingehalten werden
- Beschwerdeverfahren nach § 8 LKSG + Info an BAFA

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!