

## Kurzstellungnahme

### aus Anlass der zweiten Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Artikel 154 Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie

Fragen der EU-Kommission aus KOM(2010) 801/3

1. Sollten sich die Änderungen an der EU-Arbeitszeitregelung auf die Themen Bereitschaftsdienst und Ausgleichsruhezeiten beschränken, oder sollten sie eine größere Zahl von Punkten betreffen, beispielsweise einige oder alle der in Abschnitt 5.2 aufgeführten?

2. Sind Sie, unter Beachtung des Artikels 153 AEUV, der Auffassung, dass:

a) die im Abschnitt 5.1 (Bereitschaftsdienst und Ausgleichsruhezeiten) dargelegten Optionen,

b) einige oder alle im Abschnitt 5.2 (andere von den Sozialpartnern und in der laufenden Überarbeitung angesprochene Punkte) dargelegten Optionen

zu einem annehmbaren Gesamtrahmen führen könnten, durch den die in Ihrer Antwort auf die erste Anhörungsphase zum Ausdruck gebrachten Bedenken ausgeräumt werden könnten?

3. Sind die EU-Sozialpartner, entweder branchenübergreifend oder auf Branchenebene, bereit, Verhandlungen über alle oder einen Teil der in dieser Mitteilung dargelegten Punkte aufzunehmen, um zu einer Vereinbarung zu gelangen, die eine Änderung der Richtlinie unter Nutzung der von Artikel 155 AEUV gebotenen Möglichkeiten zuließe?

#### Antwort zu Frage 1

Angesichts einer andauernden Debatte über eine Vielzahl von Einzelfragen des Arbeitszeitrechts in den letzten Jahren befürwortet der Deutsche Führungskräfteverband ULA eine umfassende Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie, die über die Aspekte des Bereitschaftsdienst und der Ausgleichsruhezeiten hinaus gehen sollte.

Ziel einer solchen Reform soll es sein, die Rechtssicherheit der Arbeitszeitregelungen in der unternehmerischen Praxis zu erhöhen und vorhandene Defizite im Schutz der Arbeitnehmer abzubauen.

Artikel 31 Abs. 2 der Europäischen Grundrechtecharta liefert für eine solche Vorgehensweise den Handlungsauftrag und die notwendige Legitimität, Artikel 157 Abs. 2 AEUV bietet für eine Überarbeitung der Richtlinie die notwendige Rechtsgrundlage.

#### Zu Frage 2

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA beschränkt sich mit Detailäußerungen über die Inhalte einer möglichen Reform der Arbeitszeitrichtlinie auf diejenigen Aspekte aus der Konsultationsdrucksache, die eine unmittelbare Betroffenheit seiner Mitglieder begründen bzw. begründen würden.

In diesem Zusammenhang schlägt er vor, Artikel 17 Abs. 1a wie folgt zu fassen:

#### **a) Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und Leitende Angestellte:<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Die englische Übersetzung würde demnach lauten: "(a) board members, chief executive officers and managing executives"

Er teilt die in Unterabschnitt 5.2 iii geäußerte Einschätzung der Kommission (über Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis), dass die Abweichungsbefugnis gem. Artikel 17 Abs. 1a der Richtlinie präziser formuliert werden sollte, um Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden.

Den Erfahrungen anderer Mitgliedsverbände des Europäischen Führungskräfteverbands CEC – European Managers zufolge, sorgt diese Regelung häufig für Abgrenzungsschwierigkeiten. Demnach spricht sich auch CEC – European Managers in ihrer eigenen Stellungnahme für eine Neufassung der Vorschrift aus.

In Deutschland wurden aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA die Vorgaben aus der Richtlinie aber zutreffend und in rechtlich klarer Weise umgesetzt. Das deutsche Arbeitszeitgesetz ist daher von dem Vorwurf der rechtlichen Unschärfe auszunehmen.

§ 18 Abs. 1 Ziffer 1 des Arbeitszeitgesetzes nimmt leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz vom Anwendungsbereich der Richtlinie aus. Diese Regelung knüpft unmittelbar am Wortlaut des Richtlinien textes an. Sie ist auch inhaltlich gerechtfertigt: Das für nicht-leitende Arbeitnehmer vorherrschende Schutzbedürfnis (das heißt, ihr Interesse an einem Schutz vor übermäßig langen Arbeitszeiten) muss bei leitenden Angestellten in Einklang mit ihren Funktionen im Unternehmen und der besonderen Natur ihrer Tätigkeit gebracht werden.

Leitende Angestellte arbeiten überwiegend aufgabenorientiert und nicht zeitorientiert. Die weitgehende oder gar vollständige Weisungsfreiheit von leitenden Angestellten sowie ihre unternehmerische Mitverantwortung als angestellte Führungskräfte, heben zwar nicht ihre *wirtschaftliche* Abhängigkeit auf. Jedoch entziehen diese Faktoren im Regelfall den Sachgrund für den Schutz durch das Arbeitszeitgesetz. Darüber hinaus erfordert das besondere Vertrauensverhältnis zur Unternehmensleitung im Bedarfsfall auch eine erweiterte zeitliche Verfügbarkeit der Leitenden Angestellten.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA würde sich daher gegen eine grundlegende Neufassung von Artikel 17 Abs. 1a wenden, die dazu führen würde, dass leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz ohne Einschränkungen den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes unterliegen würden.

Der Formulierungsvorschlag des Deutschen Führungskräfteverbands ULA hätte zur Folge, dass der Formulierungszusatz „oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ entfielen. Der Deutsche Führungskräfteverband sieht ihn als entbehrlich an und würde seine Streichung im Interesse einer höheren Rechtssicherheit begrüßen.

### ***Zu Frage 3 (Verhandlungen im Wege des Sozialen Dialogs)***

In Übereinstimmung mit seinem europäischen Dachverband CEC – European Managers, der als branchenübergreifender Sozialpartner anerkannt ist, würde der Deutsche Führungskräfteverband ULA die Aufnahme von Verhandlungen im Rahmen des Sozialen Dialogs, vorzugsweise auf branchenübergreifender Ebene, begrüßen.