

EU-Arbeitszeitrichtlinie

Zurück auf Los

Die Arbeitszeitrichtlinie hat uns wieder. Mit der Vorlage einer Mitteilung und dem gleichzeitigen Start einer Konsultation der europäischen Sozialpartner hat die EU-Kommission erneut ein heißes sozialpolitisches Eisen angefasst, an dem sich die Entscheidungsträger in Brüssel schon mehrfach die Finger verbrannt haben.

Vermintes Gelände

Ein Blick zurück: Bereits im Jahr 2004 hatte die oberste EU-Behörde einen Vorschlag zur Änderung der geltenden Arbeitszeitregeln unterbreitet. Es dauerte vier Jahre, bis sich die Mitgliedstaaten im Rat auf einen Kompromiss einigen konnten, der die beiden zentralen Streitpunkte Bereitschaftsdienst und Opt-out gelöst hat: Während die Regierungen beim Bereitschaftsdienst übereinkamen, dass dessen „inaktive“ Phasen nicht als Arbeitszeit zu rechnen seien, sprachen sie sich in der Frage des Opt-out, d.h. der Möglichkeit der individuellen Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, für dessen (befristete) Beibehaltung aus. Dem Europäischen Parlament ging das zu weit. Die Volksvertreter gingen auf Konfrontationskurs zu den Arbeits- und Sozialministern. Unter großem Wahlkampfgetöse und inmitten einer klassenkämpferisch anmutenden Rhetorik, die Arbeitnehmer und Unternehmen gegeneinander ausspielte, erklärten beide Seiten das Vermittlungsverfahren – die letzte Chance auf eine Einigung zwischen den beiden gesetzgebenden Institutionen der EU – Ende April 2009 (kurz vor den Wahlen zum Europäischen Parlament) für gescheitert.

Plus ça change, plus c'est la même chose

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die neue Initiative zur Lösung der alten Probleme von Erfolg gekrönt sein wird. Allem Anschein nach stehen

sich die altbekannten Interessen (auf Arbeitnehmerseite: „Sicherheit“, auf Arbeitgeberseite: „Flexibilität“) weiterhin unversöhnlich gegenüber. Daher hat die Kommission ausdrücklich dazu aufgerufen, „ausgewogene und innovative Vorschläge“ zu präsentieren. Es besteht die Gefahr, dass die Schlachten der Vergangenheit einfach erneut geschlagen werden und sich die Gesprächspartner argumentativ im Kreis drehen. Plus ça change, plus c'est la même chose.

Pragmatische Chemie-Forderungen

Wie bereits in der Vergangenheit werden sich die deutschen Chemie-Arbeitgeber auch im alt-neuen Gesetzgebungsverfahren gegen die verbreitete Nullsummenlogik stellen und auf pragmatische Lösungen setzen, die im Interesse beider Seite liegen: der Unternehmen wie der Beschäftigten. Der BAVC hat seinen Diskussionsbeitrag daher in vier Kernforderungen formuliert:

- 1. Social partners first.** Nicht die Politik, sondern die Sozialpartner auf den verschiedenen Ebenen bringen ein Höchstmaß an Kompetenz bei der Beurteilung aktueller Entwicklungen in der Arbeitszeitgestaltung vor Ort mit.
- 2. Richtlinie behutsam überarbeiten.** Die emotional geführten Debatten der Vergangenheit lassen eine behutsame Überarbeitung der bestehenden Richtlinie sinnvoller erscheinen als eine Totalrevision. Wer einer Neukonzeption von „Arbeitszeit“ und einer entsprechend innovativen Gesetzgebung – so wünschenswert dies vor dem Hintergrund der Modernisierung der Arbeitswelt ist – das Wort redet, öffnet eine Büchse der Pandora, deren Inhalte sich nur schwer wieder einfangen lassen. Daher sollte sich die Revision der Arbeitszeitrichtlinie auf deren Kernanliegen Gesundheitsschutz konzentrieren.
- 3. Opt-out erhalten.** So differenziert die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts ist, so undifferenziert erscheint

die Forderung nach einer pauschalen Abschaffung des Opt-out. Die Möglichkeit, von der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit abzuweichen, sollte im Interesse von Unternehmen wie Beschäftigten erhalten bleiben.

4. Bereitschaftsdienste differenzieren. Anstatt alle Berufsgruppen über einen Kamm zu scheren, sollte im kommenden Gesetzgebungsverfahren nach Art und Intensität der Bereitschaftsdienste unterschieden werden. Die Werkfeuerwehren in der chemischen Industrie sind das beste Beispiel dafür, wie eine „gut gemeinte“ Lösung für sämtliche Bereitschaftstätigkeiten das Gegenteil von „gut“ (im Sinne der Interessen der Beschäftigten) bewirken kann.

Ausblick

Wird es der EU diesmal gelingen, die Richtlinie an die moderne Arbeitswelt anzupassen und dabei auf die Brüsseler Gießkanne zu verzichten, die „von oben“ regelt, was die Sozialpartner „von unten“ viel besser können? Die Chancen dazu stehen nicht schlecht, denn Kommission, Ministerrat und Parlament marschieren politisch in die gleiche Richtung. Doch EU-Europa ist zu bunt, als dass sich seine sozialpolitischen Ergebnisse aus den Mehrheitsverhältnissen herauslesen ließen. Es gilt also, wachsam zu sein und dem oben formulierten Pragmatismus der deutschen Chemie Gehör zu verschaffen.