

WSI-Herbstforum 2017

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Arbeitszeitfragen/Work-Life-Balance als Bestandteil der Europäischen Säule Sozialer Rechte

29.11.2017 in Berlin

Dr. Marta Böning, DGB Bundesvorstand, Abteilung Recht

der ESSR – Allgemeines Arbeitszeitrecht



- 2014 - 2016: Überlegungen zur Revision der Arbeitszeitrichtlinie
- Frühjahr 2016: Ankündigung einer „interpretativen Mitteilung zur Arbeitszeitrichtlinie“:
 - angedacht als „Unterstützung für die Mitgliedsstaaten als Handreichung zur korrekten Umsetzung des europäischen Arbeitszeitrechts“
 - Zusammenstellung der bisherigen Rechtsprechung zum europäischen Arbeitszeitrecht
 - „Beseitigung der bestehenden Unklarheiten“ durch ergänzende Auslegung der Richtlinie
 - Hochumstrittene und keinesfalls geklärte Fragen, umstrittene Auslegungsrichtung
 - Nicht rechtlich bindend, aber im politischen Prozess relevant
- Gewerkschaftliche Kritik
- Veröffentlichung der „interpretativen Mitteilung zur Arbeitszeitrichtlinie“ im Rahmen der ESSR
 - Verzicht auf ergänzende Auslegung
 - Zusammenfassung und Wiedergabe der Rechtsprechung des EuGH (mit Schwächen)
- Ergebnis: derzeit keine Reformen des allg. Arbeitszeitrechts in Sicht

2. Vereinbarkeitsthema im Rahmen der ESSR

- Bisheriger Acquis: Elternzeitrichtlinie 2010/18/EU
 - Keine bezahlte Freistellung
 - Keine Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung der Väter
- Grundsatz 9 der ESSR: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

„Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen“

- Ankündigung des konkreten Maßnahmenpakets für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (26. April 2017):
 - Legislative und nicht-legislative Maßnahmen
 - Richtlinienvorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU - COM(2017) 253 final

Vereinbarkeitsrichtlinie: was ist neu?

- Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates
- Neu:
 - Recht auf Vaterschaftsurlaub (mit Entgeltfortzahlung) – Art. 4
 - individuelles Recht auf mindestens vier nicht übertragbare Monate Elternurlaub - Art. 5
 - Recht auf Elternurlaub bis zum 12. Lebensjahr (bislang: 8. Lebensjahr)
 - individueller Anspruch auf mindestens fünf Arbeitstage pro Jahr „Urlaub für pflegende Angehörige“ (Art. 6)
 - Entgeltsatzleistung (Mindesthöhe: Krankengeld): Eltern-, Vaterschafts- und Pflegeurlaub
- Ausbau des Rechts auf flexible Arbeitsregelungen (vgl. Art. 6 Elternzeit-Richtlinie)
 - Bislang: Maßnahmen für Änderungen der Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements für eine bestimmte Dauer nach Rückkehr aus dem Elternurlaub
 - Nun: für Eltern von Kindern bis 12 und pflegende Angehörige (letztes neu)
 - Gemeint sind: flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsmodelle + (neu) flexibler Arbeitsort (Telearbeit) + befristete Modelle
 - Aber: „Recht zu beantragen“ = „Rechtsanspruch auf...“?

Vereinbarkeitsrichtlinie: Bewertung



- Europäische Perspektive: sozialpolitischer Fortschritt
- Nationale Perspektive:
 - Gestaltungsrechte und finanzielle Absicherung größtenteils bereits vorhanden
 - Verbesserungen: Vaterschaftsurlaub, Recht auf flexible Arbeitsgestaltungen (beachte aber: bisher Art. 6 der Elternzeitrichtlinie nicht umgesetzt; Rechtsanspruch oder Recht zu beantragen?)
- Risiko der Verschlechterung?
 - Art. 16: MS können die für AN günstigere Vorschriften beizubehalten oder einzuführen (müssen aber nicht)
 - Vgl. Debatte über die Europäisierung des Arbeitszeitrechts in DE
 - Daher erforderlich: verbindliches Verschlechterungsverbot, vgl. Art. 9 Abs. 4 RL 2002/14/EG:
- „Die Durchführung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in den von ihr abgedeckten Bereichen benutzt werden“.
- Wie geht es weiter?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Dr. Marta Böning
marta.boening@dgb.de