



*Employers entrusted to deliver
Sustainability Growth Innovation*

Working Time Directive

Contribution to the European Commission's consultation
on the transposition and practical implementation

05 January 2022

Brussels, 05 January 2022

Following the input provided by SGI Europe's members in the context of the process initiated by the European Commission to report on aspects related to transposition and practical implementation of the working time directive, this paper provides a summary of SGI Europe's main comments.

With regards to the Working Time directive's implementation, SGI Europe's members have reported their constant work at all levels to negotiate applicable and well-designed solutions that ensure the health and safety of workers. Overall, several SGI Europe members consider as satisfactory the enforcement and monitoring of the WTD at the national level, whether via law or collective agreements.

However, in some Member States, our members report that the transposition of the EU requirements led to unpractical situations for enterprises and to a critical lack of the necessary flexibility to conduct their operations. Therefore, SGI Europe believes that in order to adapt and face the transformations within the labour market, the Working Time Directive should be a stable and certain legal instrument, able to give the needed flexibility to national law or collective bargaining to address the matters which are highly dependent of national circumstances and practice of the labour law.

It is essential to state that, in many situations, social partners were able to find pragmatic solutions at national and sectoral levels to meet the needs of employers and their employees, notably based on articles 17 and 18 of the Working time directive.

Although many of our members have tried to adapt working time arrangements to overcome the unsustainable situation created by the multiplication of ECJ rulings, SGI Europe's members do not always deem these adaptations sustainable. This entailed a growing use of opt-out in public services, whereas, before those Rulings, this disposition of the WTD was almost unknown to public services' employers. Many public services employers concluded that when the directive is no longer a viable regulation, the opt-out may appear as the only way out.

Some of our members argue that the derogations available in the directive are not used to their full potential or are interpreted narrowly in the national transposition measures. This is for example the case for our French members in the health and social care services who support more extensive use of the derogation regime for their sectors in a context of demographic ageing and rising dependency.

The Danish section of SGI Europe believes that maintaining the opt-out possibilities are crucial for their operations. It is critical that the opt-out possibility can also be agreed between the social partners within a given area or sector without a possibility for the individuals covered by the agreement to withdraw their consent to opt out.

Our German members report that opt-outs should not only be limited to the police, armed forces and fire brigade. In Hamburg, for example, there are also other security-relevant areas, such as the floodgates and tunnels, which are essential for the movement of goods and safeguarding lives, belongings, and property.

The limitation of 48 hours remains a challenge for how the work is organised in large parts of the health sector and other crucial public services such as firefighters. This is especially a challenge as the European Court of Justice has moved towards an interpretation of the directive determining that on-call periods can be considered working time to be included in the count of 48 hours working time per week.

It is important to restate that the ECJ has not played a positive role in addressing so-called 'outstanding issues' in the directive. On the contrary, we believe that the ECJ rulings created legal uncertainty and widened the directive's obligations beyond the legislator's original intentions.

The ECJ rulings took an excessively wide interpretation of the directive, going beyond minimum standards. SGI Europe constantly emphasised that the rulings on on-call time are highly problematic, as they lead to a lack of flexibility to organise working time and raise costs, for example, due to the need for increased manpower.

This concerns particularly the security and healthcare sectors, where the definition of working time regularly poses a problem because of the many on-call duties either at the workplace or elsewhere.

They must be able to be contacted and be available within a defined time frame. However, workers are not required to stay at home during their on-call hours: they can be located elsewhere if they can answer a call under the specified conditions. This leaves them a certain freedom and the possibility of occupying this on-call time as they wish and assigning it to private activities. There were also significant implications for social care services provided or funded by local authorities, such as residential care for the elderly or young persons, sheltered housing, school trips, and holidays for people with disabilities or disadvantaged individuals.

SGI Europe French members restate in their contribution the lack of flexibility of the Working time directive due mainly to its binary definition between rest time and working time, which leads to defining specific periods as working time, e.g., private sector equivalency hours. SGI France, therefore, supports the idea that "intermediary situations" should not systematically be calculated as working time.

Therefore, it will be crucial to encourage member states to increase flexibility and address the rigidity in working time rules. This will be even more important given the changes in work organisation witnessed over the last few years and accentuated during the COVID crisis.

Regarding links between working time and telework, the EU level autonomous framework agreement on telework is currently considered by the EU level cross-sectoral social partners as a topic of interest in the negotiations of their Work programme 2022-2024. Considering the increase of telework and changing practices at workplaces across the EU, the opportunity to revise this agreement is presently being discussed. Furthermore, telework is often the subject of social partner agreements, which allow for an approach as close to the needs of the workplace as possible, as well as often being a request of workers for more flexibility to organise their work and balance work and private life.

Regarding connecting and disconnecting or "right to disconnect", the EU social partners autonomous framework agreement on digitalisation already includes "modalities for connecting and disconnecting", providing effective ways to adapt solutions to different Member states, sectors or enterprises. The EU institutions must respect and not interfere with EU social partners' autonomous framework agreements. Instead, the institutions should support social partners at EU and national levels, where needed, to make the best of these agreements by achieving good implementation of them across Europe.

In conclusion, it remains crucial that any future action on working time also aims to:

- Leave room for solutions at national/sectoral level, respecting the diverse industrial relations practices.
- Increase possibilities for enterprises to use flexible working time arrangements to adapt working patterns and efficiently organise working time.
- Recognise that the need for more flexibility comes from employers and workers, particularly in the context of the changing world of work.

A V I S N° 2.256

Séance du mardi 30 novembre 2021

Directive sur le temps de travail – Rapport national sur la mise en œuvre

X X X

A V I S N° 2.256

Objet : Directive sur le temps de travail – Rapport national sur la mise en œuvre

Par lettre du 11 octobre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil d'une demande d'avis sur un projet de rapport national sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Le Conseil est invité à rendre son avis avant le 1^{er} décembre 2021, étant donné que le rapport national, complété par les points de vue des partenaires sociaux, doit être transmis à la Commission européenne d'ici cette date.

Sur rapport de son Bureau exécutif, le Conseil a émis, le 30 novembre 2021, l'avis unanime suivant.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

Par lettre du 11 octobre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil d'une demande d'avis sur un projet de rapport national sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (ci-après : directive sur le temps de travail).

L'article 24, alinéa 2 de la directive sur le temps de travail dispose que : « Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux. La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail. »

En exécution de cette disposition, le ministre du Travail a transmis un projet de rapport national pour avis au Conseil national du Travail.

Le rapport national, complété par les points de vue des partenaires sociaux, doit être transmis à la Commission européenne d'ici le 1^{er} décembre 2021. Le Conseil est dès lors invité à rendre son avis d'ici cette date.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a consacré un examen approfondi au texte du projet de rapport national sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la directive sur le temps de travail, qui lui a été soumis pour avis. Il prend acte du fait que ce projet de rapport porte sur les années à partir de 2016.

Il souhaite apporter sa contribution à ce rapport national en reprenant les positions qu'il a adoptées dans ce cadre dans ses avis formels, mais également en présentant les discussions qui sont actuellement menées entre les partenaires sociaux en son sein, mais qui n'ont jusqu'à présent pas encore été traduites dans un avis formel.

A. L'avis n° 2.008 sur l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

Le Conseil constate qu'à la page 4 du projet de rapport national, il est fait référence à la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Il souhaite attirer l'attention sur le fait qu'il a émis, le 7 décembre 2016, l'avis n° 2.008 sur l'avant-projet de ladite loi.

Cet avis reprend les positions (divisées) de ses membres sur les thèmes suivants :

- l'annualisation de la durée du travail (la période de référence d'un an au cours de laquelle la durée du travail doit être respectée en moyenne) dans le cadre du régime des horaires flexibles (article 20 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) ;
- l'augmentation de la limite interne de la durée du travail (au-delà de laquelle il convient d'accorder un repos compensatoire avant que de nouvelles heures supplémentaires puissent être prestées au cours de la période de référence) (article 26 bis, § 1^{er} de la loi sur le travail) ;
- les horaires flottants (article 20 ter de la loi sur le travail) ;
- les heures supplémentaires volontaires (article 25 bis de la loi sur le travail) ; et
- le plus minus conto (articles 204-214 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)).

B. La convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019

Le Conseil constate qu'à la page 5 du projet de rapport national, il est fait référence au nouvel article 25 bis qui a été inséré dans la loi sur le travail par l'article 4 de la loi précitée du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. Cet article permet au travailleur qui le souhaite de prester un quota d'heures supplémentaires par année civile (dans la mesure où l'employeur souhaite lui faire prester ces heures), les « heures supplémentaires volontaires ».

Il souhaite attirer l'attention sur le fait qu'il a conclu à ce sujet, le 23 avril 2019, la CCT n° 129.

Cette CCT a porté le nombre d'heures supplémentaires volontaires par année civile de 100 heures au maximum à 120 heures au maximum à partir du 23 avril 2019. Cela ne porte pas préjudice à la possibilité offerte par l'article 25 bis d'augmenter encore le nombre maximum d'heures supplémentaires volontaires jusqu'à 360 heures au moyen d'une convention collective de travail rendue obligatoire.

C. Les avis n^{os} 2.187, 2.204 et 2.226 sur les mesures prises dans le cadre de la pandémie de Covid-19

Le Conseil constate qu'aux pages 10 et suivantes du projet de rapport national, il est fait référence aux mesures de droit du travail qui ont été prises dans le cadre de la pandémie de Covid-19, et plus particulièrement à l'augmentation du quota d'heures supplémentaires volontaires qu'il est possible de prester pour les employeurs appartenant aux secteurs essentiels.

Il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles avec un régime spécifique : pas de récupération, pas de sursalaire, pas de prise en compte pour la durée du travail hebdomadaire moyenne et pour la limite interne, exonération de cotisations sociales et non-assujettissement à l'impôt des personnes physiques pour le travailleur.

Le Conseil souhaite attirer l'attention sur les positions divisées que ses membres ont adoptées à ce sujet dans l'avis n° 2.187 du 2 décembre 2020 sur la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du Covid-19.

En ce qui concerne la prolongation de ces mesures par la loi du 2 avril 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du Covid-19, il a émis, le 10 mars 2021, l'avis n° 2.204 ; il a ensuite émis, le 29 juin 2021, l'avis n° 2.226 sur la prolongation de cette mesure par la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du Covid-19, dans lequel il renvoie aux positions précédemment adoptées.

D. L'avis n° 2.237 sur les « heures relance »

Le Conseil souhaite attirer l'attention sur le fait que, le 25 juin 2021, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'accords sur différents thèmes interprofessionnels, dont celui des heures supplémentaires volontaires.

Sur la base de ce cadre d'accords, le Conseil a émis, le 15 juillet 2021, l'avis n° 2.237, dans lequel les membres du Conseil demandent conjointement qu'en 2021, le solde des heures supplémentaires volontaires additionnelles soit octroyé pour les secteurs essentiels et que 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles soient octroyées pour les secteurs non essentiels. Pour l'année 2022, il est demandé que 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles soient octroyées pour tous les secteurs.

Le Conseil demande que le régime qui s'appliquait aux 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles déjà octroyées en 2020 et 2021 aux secteurs essentiels (voir le point C.) soit maintenu pour les nouvelles « heures relance » à octroyer pour les secteurs essentiels et soit applicable pour les secteurs non essentiels.

Les modifications légales demandées ont été reprises dans le projet de loi exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022, qui est en cours d'examen au Parlement (DOC 55 2304/001).

E. L'enregistrement du temps de travail

Le Conseil constate qu'à la page 25 du projet de rapport national, il est fait référence à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 dans l'affaire C-55/18, qui porte sur l'enregistrement du temps de travail.

À partir de septembre 2020, le Conseil a, de sa propre initiative, mené des discussions sur les implications de cet arrêt pour la réglementation belge. Dans ce cadre, il s'est concerté avec le Service public fédéral Emploi ainsi que différents universitaires et praticiens du droit. Jusqu'à présent, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à dégager un consensus en la matière.

Dans l'intervalle, le ministre du Travail a signalé au Conseil qu'à défaut d'accord des partenaires sociaux, il prendra lui-même les mesures nécessaires à la mise en œuvre de l'arrêt. Un projet de loi en la matière sera soumis pour avis aux partenaires sociaux.

Voir également les positions divisées des membres du Conseil sur le système de suivi du temps prévu dans le régime des horaires flottants, telles que reprises dans l'avis n° 2.008 (voir également le point A.).

F. En matière de vacances annuelles

Le Conseil constate qu'aux pages 11 et suivantes du projet de rapport national, il est fait référence aux règles belges en matière de vacances annuelles.

1. Le Conseil s'attelle actuellement à répondre à la demande d'avis du ministre de l'Emploi en vue de mettre en conformité la réglementation belge en matière de vacances annuelles avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ainsi qu'avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Il s'agit d'une part, de permettre au travailleur qui, pour des causes déterminées, s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre la totalité de ses vacances l'année de vacances, de reporter ses jours de vacances au-delà de cette année de vacances. Il s'agit d'autre part, de permettre au travailleur de prendre ses jours de vacances ultérieurement, si une maladie survient pendant la période de vacances, ce que la réglementation belge sur les vacances annuelles ne permet pas actuellement, lui faisant dès lors perdre le bénéfice des jours de vacances qui ont coïncidé avec la maladie. Ces deux impossibilités sont en effet contraires, selon la Commission européenne, à l'article 7 de la directive selon lequel « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ».

Comme la réglementation belge sur les vacances annuelles du secteur privé repose sur la concertation sociale, aboutissant à une réglementation de portée générale, le Conseil a souhaité formuler des propositions en la matière et ce, afin d'autant que faire se peut de préserver la manière dont est agencé le régime des vacances annuelles du secteur privé ainsi que de garder dans la mesure du possible la cohérence avec d'autres réglementations sociales et les principes généraux sur lesquels se fonde la réglementation sociale belge.

Le Conseil espère pouvoir émettre son avis d'ici au 31 décembre 2021.

2. Il convient également de mentionner que les remarques susmentionnées de la Commission européenne quant au régime belge des vacances annuelles font suite à une première mise en demeure de l'État belge par cette dernière, notifiée en date du 16 octobre 2008, pour non-mise en conformité de la réglementation relative aux vacances annuelles avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette mise en demeure a donné lieu aux avis du Conseil n^{os} 1.791 du 20 décembre 2011, 1.795 du 7 février 2012 et 1.797 du 4 avril 2012 et à la mise en place du système des vacances supplémentaires en cas de début et de reprise d'activité.

Comments on the practical implementation of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time - from the Danish section of SGI Europe

1. Transposition

The Danish Section of SGI Europe, represent the public sector in Denmark, and thus represents all the critical functions in the society such as hospitals, home care, fire service, rescue etc.

For all these sectors we have experienced challenges associated with implementing the WTD – especially in the following three areas:

- I) The limit of 48 working hours per week
- II) The nature of the on-call periods
- III) The possibility to opt-out

I) The limit of 48 working hours per week

The limitation of 48 hours is a challenge for the way the work is organized in large parts of the Danish health sector and other crucial public services such as firefighters. This is especially a challenge as the European Court of Justice has moved towards an interpretation of the directive determining that on-call periods can be considered working time to be included in the count of 48 hours working time per week. See below under section II.

According to some, since the philosophy of the directive is to protect the health and safety of workers, the limit of 48 hours of work per week should be applied to all the services performed by the same worker disregarding whether during one or more occupations. Conversely, another reading considers that it is up to each employer to enforce this limit of 48 hours of work per week for its workers, no matter whether they are employed within the framework of another employment relationship.

The Danish Section of SGI Europe emphasizes our support of the interpretation by which the limit of 48 working hours per week should be calculated per employment relationship and not per worker.

II) The nature of the on-call periods

In the security and healthcare sectors, the definition of working time regularly poses a problem because of the many on-call duties either at the workplace or elsewhere. Workers such as firefighters and doctors are not based at a fire station or hospital according to the on-call regime. They must be able to be contacted and be available within a defined time frame. However, workers are not required to stay at home during their on-call hours: they can be located elsewhere, if they can answer a call under the specified conditions. This leaves them a certain freedom and the possibility of occupying this on-call time as they wish and assigning it to private activities.

The difficulty lies in the question of whether these on-call hours constitute or not working time. The Directive defines working time as *“any period during which the worker is working, at the employer’s disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice”* (art. 2).

Even if this definition does not solve the problem of on-call hours, it seems to exclude the on-call time spent elsewhere than the workplace from the definition of working time, meaning that workers are not performing any task.

In this regard, it is important to refer to the Simap judgment of the European Court of Justice of 3 October 2000 (Case C-303/98): *“If they [doctors] must merely be contactable at all times when on call, only time linked to the actual provision of primary health care services must be regarded as working time”*

More recently, the European Court of Justice, have supplemented European case law in this area, e.g. with the Matzak judgment of 21 February 2018 (Case C-518/15). In this judgement the Court affirmed that *“the Member States may not derogate, with regard to certain categories of firefighters recruited by the public fire services, from all the obligations arising from the provisions of that directive, including Article 2 thereof, which defines, in particular, the concepts of ‘working time’ and ‘rest periods’”*. The Court also specified that article 15 of Directive 2003/88 must be interpreted as not permitting Member States to maintain or adopt a less restrictive definition of the concept of ‘working time’ than that laid down in Article 2, which *“must be interpreted as not requiring Member States to determine the remuneration of periods of stand-by time [...] according to the prior classification of those periods as ‘working time’ or ‘rest period’”*.

The Danish section of SGI considers that it is crucial that on-call time not spent at the workplace is defined differently from on-call time at the workplace.

If all on-call periods are considered working time it constitutes a severe challenge for the way the work is organized in large parts of the Danish healthcare system and other crucial public services where on-call duties are necessary in order to save lives. Example given, within ambulance operations and the fire service, the work is organized with on-call guards, where no work is performed a large part of the time..The challenge is even more serious as it affects an area of the Danish healthcare system with highly specialized labor. This is labor that is vital and cannot be substituted.

III) The possibility to opt-out

The Danish branch of SGI believes that opt-out must be maintained, as we employ many employees who hold critical functions in the society and therefore have a profession where it is necessary to work more than 48 hours a week to ensure that the citizen's safety and health can be maintained.

It is crucial that the opt-out possibility can also be agreed between the social partners. Thus, it is important that the social partners in a collective agreement can agree to use a general opt-out within a given area or sector without a possibility for the individual covered by the agreement to withdraw a consent to opt out.

Likewise, we believe that there should not be set a maximum limit on the number of hours that workers can work in addition to the limit of 48 hours per week, so to not restrict the possibilities to opt out.

2. Social Partnership

The Danish Section of SGI Europe believes that social partners at the local and regional level are best placed to negotiate suitable and tailored solutions that ensure the health and safety of workers as well as the continuity and efficiency of the public service delivery. It is important to maintain and support the mutual responsibility of the employer and the employee, and therefore holds that the EU legislative framework must allow sufficient flexibility for social bargaining and/or collective agreement, depending on the respective specific powers at the local and regional level. The Danish Section of SGI-Europe opposes any attempt to unduly extend the Directive's scope to issues which go beyond health and safety and are either outside the EU's competences or not directly relevant in the framework of the Directive. In that perspective, an open discussion on the future of the Directive is required to identify solutions within the scope of the legislation that allow for adequate flexibility to address realities and challenges, for the mutual benefit of employers and employees in the public sector at the local and regional level. Any future review shall ensure legal certainty through a clearer and simpler Directive.

3. Monitoring of implementation

The Danish section of SGI-Europe consider that the enforcement and monitoring of WTD at national level is satisfactory.

4. Evaluation

Socio-economic impact on the transposing measures

- Workers' health and safety
- Work/life balance
- Administrative/regulatory burden

5. Outlook

The public sector is facing several major challenges in the coming years due to demographic developments. This means that there will be greater pressure on public services such as care and the hospital sector. At the same time, there will be a shortage

of labor - already now there are problems with recruiting e.g. nursing staff, doctors and nurses. On top of that, the public sector must be able to perform a healthy economy.

Therefore there is a particular need to consider that the exceptions in the Working Time Directive - especially in relation to the 48-hour rule (Article 6) - are too narrow to allow full delivery of socially critical functions such as fire, rescue and hospital operations where inactive guards is absolutely crucial for the functioning of these areas. The possibilities for exceptions should therefore be considered so that the Working Time Directive does not prevent the performance of socially critical tasks. This could be done, for example, by including Article 6 as a possible exception under Article 17 (3).

Direction générale du Travail (DGT)
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
39-43 quai André-Citroën
75902 Paris Cedex 15

A l'attention de :
Monsieur Alexandre Laurent
Madame Camille Rosnoblet

Paris, le 21 octobre 2021

Contribution de SGI France au rapport national sur l'application de la Directive 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail

Depuis 1965, SGI France représente les employeurs des entreprises françaises au service du public et de l'intérêt général. En tant que section française de SGI Europe, partenaire social européen intersectoriel essentiel, SGI France est engagée et impliquée dans les affaires européennes et le processus de construction de l'Union européenne (UE) depuis de nombreuses années et siège au Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI).

Notre section est composée de vingt-et-un membres qui représentent la plupart des entreprises ou organisations françaises dédiées à des missions d'intérêt général et de service public. Notre action vise à optimiser la participation de la France aux travaux de SGI Europe, à relayer les positions de SGI Europe auprès des parties prenantes françaises, et à développer des positions nationales sur les affaires européennes stratégiques qui concernent nos secteurs d'intervention. Nos membres agissent notamment dans le domaine des réseaux, des services sociaux et de santé, des banques et du développement local.

Aujourd'hui, nous souhaitons **contribuer au rapport national de la France sur la mise en application de la Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail** actuellement élaboré par la DGT. En tant que représentant des employeurs au service de l'intérêt général et du public, SGI France est très engagée dans les débats sur les grands dossiers sociaux. Assurant des services publics et d'intérêt général de manière ininterrompue, nos entreprises sont *de facto* particulièrement concernées par la problématique de l'organisation du temps de travail.

Dans cette perspective, SGI France souhaite donc faire part de ses remarques quant à l'application de la directive au plan européen et national.

Sur l'application de la directive au niveau européen :

La directive relative au temps de travail manque de flexibilité notamment en raison de sa définition binaire (i.e. ce qui n'est pas du repos est du temps de travail), ce qui conduit certaines situations à être qualifiées de temps de travail (les équivalences, notamment). SGI France soutient donc la remarque de la DGT tendant à ce que les « temps intermédiaires » ne soient plus systématiquement traités comme du temps de travail.

Par ailleurs, une adaptation de la directive sur le temps de travail pourrait être utilement envisagée afin que le développement massif du télétravail et d'autres formes alternatives d'exercice de l'activité soient mieux prises en compte, en associant souplesse accrue et garanties adaptées. Bien entendu, une telle adaptation devrait refléter l'éventuelle position des partenaires sociaux européens qui discutent actuellement leur programme de travail pour les prochaines années.

Cette adaptation pourrait également concerner les services rendus aux personnes et qui feront l'objet en 2022 de la stratégie européenne du *care* et dont une partie importante devant être exercés au domicile ou dans la cité s'accommodent mal avec les exigences d'une directive construite sur un modèle d'activité industrielle. Les intervenants peuvent en effet être amenés à avoir des périodes d'inactivité, voire de sommeil qui ne devraient pas toujours être décomptés comme temps de travail à part entière au regard de la directive.

Sur la transposition de la Directive au niveau français :

Là aussi, un besoin de davantage de flexibilité se fait sentir et pourrait être introduite en fonction des secteurs d'activité, dans un cadre négocié par les partenaires sociaux et apportant des garanties.

Relevons notamment que la DGT souligne que certains secteurs proches des services sociaux bénéficient au niveau national de dérogations (en application de l'article 17). Celles-ci ne concernent que quelques centaines de salariés et on peut légitimement se demander si une extension de ces dérogations ne serait pas pertinente au regard de l'évolution de l'accompagnement des personnes vulnérables tendant à une meilleure inclusion dans la société et dans des services davantage assurés au domicile et dans la cité (plutôt qu'en établissement), le tout dans un contexte de vieillissement de la population à propos duquel le rapport de la Commission européenne sur les soins de longue durée (*Long Term Care*) estime que le nombre de personnes âgées à accompagner augmentera de 20 % d'ici 2030.

SGI France se tient à la disposition du CDSEI pour apporter toute information complémentaire relative à ces observations et remercie le Secrétariat pour la prise en compte de cette contribution.



Pascal Bolo
Président de SGI France



Sylvain Renouvel
Représentant de SGI France au CDSEI
Directeur délégué aux affaires européennes de Nexem

WORKING TIME DIRECTIVE IMPLEMENTATION IN ITALY – ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni)

1) In Italy, the EU Working time Directive is implemented by the Legislative Decree n. 66/ 2003, that is a very important regulation in the Italian world of work, both in the private and public sectors. This decree rules on all the issues established at European level, such as daily rest, breaks, weekly rest, maximum weekly working time, annual leave, as well as night work and shift work, etc.

In this way, the Directive provisions were introduced into the Italian legislation, creating, for all the workers, a transparent and certain legal framework conforming to the European context.

The new regulation has had a big impact on Italian work relations, in general, greatly changing the previous work organisation in some economic and social sectors.

The Italian Working Time legislation, as in the Directive, lays down minimum safety and health requirements for the organisation of working time and, for many issues, its text involves more protective provisions compared to the previous regulation.

On this point, the above legislation is aimed at strengthening all the fundamental rights of workers, increasing the flexibility connected to the new business models and supporting the work-life balance.

However, the Directive also safeguards the more favourable measures that were already in place under Italian national law or established under the national collective work agreements.

2) As the Directive, the Italian law recognises the right of every worker to '*working conditions which respect his or her health, safety and dignity*', that are principles established in Article 31 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union.

In particular, these rights deal with:

- Maximum weekly working time at 48 hours: this limit is an average which can be calculated over a reference period of up to 4 months even in situations where the derogations are not applicable. This period of 4 months can be extended to 6 months or, under special conditions, to 12 months.
- Daily Rest: the requirement to grant every worker 11 consecutive hours of rest is a minimum standard. This means that where there is no derogation, the consecutive working time is limited to 13 hours and must be followed by at least 11 consecutive hours of rest.
- Break: where the working day is longer than six hours, every worker is entitled to a rest break. The collective agreements must establish the details, including the duration and the terms, for which the break is granted.
- Weekly rest: measures must be adopted to ensure that, for each seven-day period, every worker is entitled to a minimum uninterrupted rest period of 24 hours.
- Paid annual leave: four weeks a year is the minimum, that can also be extended by the collective agreements.

The Legislative Decree n. 66/2003 transposes all the other Directive provisions (night work, derogations) into the Italian legislation.

3) The collective agreements of the period 2016-2018 complemented the Italian regulation working time, putting in place detailed provisions always in line with the principles of the Directive.

4) Infringement procedures in Italy for daily rest in the National Health sector

In 2007 and 2008, the Italian government issued 2 laws – n. 244/2007 and n. 133/2008 – in order to cut spending in the national health service, established the provision on daily rest, not to be applied to doctors and nurses and other health service workers, respecting the previous collective agreement on working time.

This decision was reported to the EU Commission, that had previously requested the reason for not respecting the Directive from Italy, but after it did not accept the Italian explanation. Consequently, the Commission began infringement proceedings in 2009, inviting the Italian government to conform with the EU legislation.

At the end of the long proceedings, Italy changed its legislation and with Law 161/2014 reviewed its position and adapted again its legislation to the EU Legal Framework. With the collective agreements of 2007-2009, for all NHS workers, the right to 11 hours daily rest was guaranteed through specific provisions.

Bundesministerium des Innern,
für Bau und Heimat (BMI)

Nur per Mail an: D5@bmi.bund.de

Berlin, den 23. August 2021
DZ

Teilbericht der VKA zum Bericht für den öffentlichen Dienst als Teil des Nationalen Berichts über die Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Sehr geehrter Herr Franzen, sehr geehrte Frau Dr. Kozak,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des mit Schreiben vom 12. Juli 2021 erbetenen Teilberichts zu dem Bericht für den öffentlichen Dienst als Teil des Nationalen Berichts über die Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (EU-Arbeitszeitrichtlinie) nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Einleitung

- *Methode der Berichterstattung*
- *In die Anhörung einbezogene Sozialpartner und Verfahren dieser Anhörung*
- *Berücksichtigung der Anmerkungen der Sozialpartner (Angaben zu den einzelnen Punkten, Erläuterungen in einer Anlage usw.)*

Diese Stellungnahme wird von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) abgegeben. Die VKA vertritt als Spitzenorganisation im Sinne des Tarifvertragsgesetzes die Interessen der rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber auf der Bundesebene. Als Tarifvertragspartei des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und weiterer Tarifverträge regelt sie die Arbeitsbedingungen für die rund 2,3 Millionen kommunalen Beschäftigten und schließt Tarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Die VKA vertritt rund 10.000 kommunale Arbeitgeber in Deutschland.

Die Stellungnahme folgt in ihrem Aufbau dem von der EU-Kommission vorgegebenen Gliederungsmuster „Vorlage für die nationalen Berichte über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung“ (Anlage 3 zum Schreiben vom 12. Juli 2021), soweit der Zuständigkeitsbereich der VKA betroffen ist.

2. RECHTSLAGE

- *Überprüfung der MNE-Datenbank auf Vollständigkeit und Aktualität. Hinweis auf mögliche Änderungen in der MNE-Datenbank seit dem letzten Bericht über die praktische Umsetzung der Richtlinie aus dem Jahr 2014.*
- *Erläuterung aller seit dem letzten Bericht aus dem Jahr 2014 vorgenommenen wesentlichen Änderungen der nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie oder Änderungen, die sich unmittelbar auf die in der Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten auswirken. Erläuterung, welche Änderungen vorgenommen wurden, um Urteile des Europäischen Gerichtshofs umzusetzen. Angabe der zwischen den verschiedenen Instrumenten bestehenden Normhierarchie (falls zutreffend). Genaue Angabe des Geltungsbereichs einer Maßnahme, wenn diese sich auf eine Region oder eine Branche beschränkt. Bei Umsetzung Angabe der einschlägigen Bestimmungen.*
- *Bei teilweiser Umsetzung durch einen oder mehrere Tarifverträge Angabe aller seit dem letzten Bericht aus dem Jahr 2014 vorgenommenen wesentlichen Änderungen. Erläuterung, welche Änderungen vorgenommen wurden, um Urteile des Europäischen Gerichtshofs umzusetzen. Angabe, wie die Umsetzung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet wird, für die kein Tarifvertrag gilt. Bei Umsetzung Angabe der einschlägigen Bestimmungen.*
- *Beschreibung von Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie eingeführt wurden, um besonderen Bedürfnissen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung gerecht zu werden. Angaben zur Geeignetheit der Bestimmungen der Richtlinie, um auf Ausnahmesituationen zu reagieren.*
- *Anmerkungen zum Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten und der dazugehörigen Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen aus dem Jahr 2017.*

Bezogen auf den Zuständigkeitsbereich der VKA wird zu den unter der Ziffer 2 (Rechtslage) aufgeworfenen Fragestellungen wie folgt Stellung genommen:

- 2.1. Die EU-Richtlinie 2003/88/EG ist in Deutschland durch die am 1. Januar 2007 in Kraft getretene Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG¹) umgesetzt worden, die insbesondere der Rechtsprechung des EuGH zum Bereitschaftsdienst dadurch Rechnung trägt, dass die Zeit des Bereitschaftsdienstes in vollem Umfang arbeitsschutzrechtlich als Arbeitszeit zu werten und somit im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen ist. Gleichzeitig wurde von Artikel 22 Abs. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie Gebrauch gemacht und die Möglichkeit eingeführt, in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages unter bestimmten Voraussetzungen die wöchentliche Höchstarbeitszeit ohne Ausgleich über 48 Wochenstunden hinaus zu verlängern (sog. Opt-Out). Die praktische Umsetzung des Opt-Out bedarf der Einwilligung des Arbeitnehmers.
- 2.2. Seit dem letzten Bericht aus dem Jahr 2014 wurden im ArbZG folgende wesentliche Änderungen zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG vorgenommen bzw. werden voraussichtlich folgende Änderungen in Zukunft erfolgen, um insbesondere Urteile des Europäischen Gerichtshofs umzusetzen:

¹ Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334)

CCOO-Entscheidung des EuGH: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 14. Mai 2019 in der Rechtssache der Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) gegen eine Niederlassung der Deutschen Bank (C-55/18) entschieden, dass seiner Ansicht die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit dahin auszulegen sind, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Nach den Ausführungen des EuGHs werden von der Verpflichtung zur Messung der täglichen Arbeitszeit insbesondere auch die Feststellung der Lage der täglichen Arbeitszeit, der Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie der Bezugszeiträume erfasst. Der EuGH führt in diesem Urteil ferner aus, dass es mit dem Schutzgedanken des Europarechts nicht vereinbar sei, dem Arbeitnehmer die Dokumentationspflichten aufzuerlegen, da er im Verhältnis zum Arbeitgeber die schwächere Partei sei.

Um die Vorgaben durch das Unionsrecht umzusetzen, ist nach Auffassung des EuGHs die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit erforderlich. Aufgrund dieser Entscheidung des EuGHs sind Arbeitgeber daher zukünftig dazu verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, das die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst. So soll sichergestellt werden,

- dass die vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten (maximal 48 Stunden pro Woche) und Ruhepausen (täglich 11 Stunden Ruhezeit am Stück) eingehalten werden,
- dass die Zahl der Überstunden sowie die zeitliche Verteilung der Arbeitszeit ermittelt werden kann und
- dass Beschäftigte ihre Ansprüche im Zweifelsfall durchsetzen können.

Das nationale Recht in Deutschland beinhaltet in § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zurzeit folgende Regelung zur Arbeitszeiterfassung:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

Der EuGH überlässt es den Mitgliedstaaten, (im Rahmen des Spielraums) die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar ggf. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs und auch der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe. Die Umsetzung dieser Entscheidung des EuGHs in nationales Recht in Deutschland steht noch aus.

Die VKA tritt dafür ein, dass eine zukünftige nationale gesetzliche Regelung im ArbZG – sowie ggf. auch eine Ergänzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG – zur Zeiterfassung aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGHs einen möglichst geringen bürokratischen Aufwand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich bringt. Eine solche Gesetzesänderung sollte weiterhin eine flexible Arbeitszeitgestaltung z.B. in Form von Homeoffice, mobilem Arbeiten und Vertrauensarbeitszeit ermöglichen.

Im Übrigen möchte die VKA darauf hinweisen, dass sich aus der vorgenannten Rechtsprechung des EuGH lediglich eine Dokumentationspflicht ergibt. Eine Kontrollpflicht des Arbeitgebers, die Menge der Arbeitszeit zu prüfen, wie sie sich aus einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Emden ergibt, ist abzulehnen (vgl. Arbeitsgericht Emden, Urteil vom 24.09.2020 - 2 Ca 144/20). Nach diesem Urteil sollen nach der EuGH-Rechtsprechung vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18 [CCOO], Überstunden einem Arbeitgeber zuzurechnen sein, wenn sich der Arbeitgeber durch Einsichtnahme in die Arbeitszeiterfassung hätte Einblick verschaffen können. Zutreffend wurde das Urteil des Arbeitsgerichts Emden durch die Entscheidung Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 6. Mai 2021 – 5 Sa 1292/20 abgeändert. Das Gericht wies darauf hin, dass sich der EuGH im Rahmen seines CCOO-Urteils allein mit Fragen des Arbeitsschutzes und der effektiven Begrenzung der Höchstarbeitszeit im Sinne eines Gesundheitsschutzes, nicht hingegen mit Fragen der Vergütung von geleisteter Mehrarbeit befasst habe. Darüber hinaus könne das CCOO-Urteil des EuGH keine direkten Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast in einem Verfahren über die Vergütung von Mehrarbeit haben, denn es fehle dem EuGH an der Kompetenz, die nationale Rechtsordnung zu ändern. Damit gelten die vom BAG aufgestellten Grundsätze weiterhin, wonach Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet sein müssen. Die Beweislast treffe dabei den Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen weist ergänzend darauf hin, dass das BAG seine Rechtsprechung auch in späteren Entscheidungen in Kenntnis des CCOO-Urteils nicht aufgegeben habe (BAG vom 26. Juni 2019 – 5 AZR 452/18 und vom 18. März 2020 – 5 AZR 36/19).

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen ist nach Auffassung der VKA konsequent, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Arbeitszeitrichtlinie mit Fragen des Arbeitsschutzes befasst, nicht hingegen mit der Vergütung von Mehrarbeit. Der EuGH stellte eine Verpflichtung zur Zurverfügungstellung eines Arbeitszeiterfassungssystems fest, eine Kontroll- oder Überwachungspflicht lässt sich aus dem CCOO-Urteil hingegen nicht ableiten.

Der EuGH überlässt es vielmehr den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar ggf. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar unter Berücksichtigung der Eigenheiten bestimmter Unternehmen und ihrer Größe. Wir gehen davon aus, dass eine etwaige Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht erfolgreich wäre.

Soweit überhaupt eine Kontrollpflicht des Arbeitgebers besteht, betrifft diese u.E. höchstens die Einhaltung der schutzgesetzlichen Grenzen, also die Prüfbarkeit durch den Arbeitgeber, ob die Tageshöchstarbeitszeit eingehalten wird. Sollte dabei an einem überprüften Tag (auch) eine Überschreitung der vertraglich geschuldeten Tagesarbeitszeit vorliegen, zieht diese (schutzgesetzliche) Kontrolle nicht automatisch eine Duldung der Mehrarbeit nach sich. Die EuGH-Rechtsprechung vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18 [CCOO], ändert nichts an der grundsätzlichen direktionsrechtlichen Befugnis des Arbeitgebers, die zeitliche Lage der Arbeit anzuweisen und ebenso wenig an der Anordnungsvoraussetzung bei Überstunden. Dieses sollte bei einer Änderung des ArbZG und bei einer Ergänzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG klargestellt werden.

2.3. Umsetzung der Richtlinie durch Tarifverträge

Von der VKA abgeschlossene Tarifverträge enthalten Arbeitszeitregelungen, die sich innerhalb der Grenzen der Öffnungsregelungen des ArbZG bewegen. Diese sehen insbesondere vor, dass aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Vorschriften des ArbZG im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG abgewichen werden kann. Dadurch wird die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ermöglicht. Für den Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind darüber hinaus Tarifverträge vereinbart worden, die weitergehende Arbeitszeitregelungen, insbesondere zum Bereitschaftsdienst und zur Rufbereitschaft enthalten:

2.3.1 In der Tarifeinigung vom 22. Mai 2019 für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern wurden folgende arbeitszeitrechtliche Änderungen im **TV-Ärzte/VKA** vereinbart:

Für die Möglichkeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Bereitschaftsdienst mit Einwilligung der Ärztin / des Arztes auch ohne Zeitausgleich über 48 Stunden hinaus verlängern zu können (Opt-Out), wird die Höchstgrenze (§ 10 Abs. 5 Satz 2 TV-Ärzte/VKA) von 58 Stunden auf 56 Stunden gesenkt. Es bleibt dabei, dass durch Tarifvertrag auf Landesebene eine davon abweichende Höchstgrenze, die maximal 66 Stunden betragen darf, festgesetzt werden kann.

Es wurde ferner festgelegt, dass ab 1. Januar 2020 die Ärztin / der Arzt innerhalb eines Kalenderhalbjahres grundsätzlich im Durchschnitt je Monat nur vier Bereitschaftsdienste nach § 10 Abs. 1 bis 7 TV-Ärzte/VKA zu leisten hat. Darüberhinausgehende Bereitschaftsdienste haben die Ärztin / der Arzt nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht.

Die VKA und die Gewerkschaft Marburger Bund haben Regelungen zur Dienstplangestaltung getroffen, die am 1. Januar 2020 in Kraft getreten sind und unter anderem vorsehen, dass die Lage der Dienste in einem Dienstplan geregelt wird, der spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufzustellen ist. Zudem wurde geregelt, dass sich bei Nichteinhaltung der Frist die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 12 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um zehn Prozentpunkte erhöht bzw. ein Zuschlag zu dem Rufbereitschaftsentgelt (§ 11 Abs. 3 TV-Ärzte/VKA) in Höhe von zehn Prozent für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats zu zahlen ist.

Die Ärztin / der Arzt hat ab 1. Januar 2020 an mindestens zwei Wochenenden (Freitag ab 21.00 Uhr bis Montag 5.00 Uhr) pro Monat im Durchschnitt innerhalb eines Kalenderhalbjahres keine Arbeitsleistung (regelmäßige Arbeit, Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdienste) zu erbringen. Davon kann abgewichen werden, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht (vgl. hierzu oben Ziff. 2. b). Jedenfalls ist aber mindestens ein freies Wochenende pro Monat zu gewährleisten.

Der Ärztin / dem Arzt ist auf Antrag (der innerhalb von 4 Wochen nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes zu stellen ist) für in einem Kalenderhalbjahr über zwei freie Wochenenden monatlich durchschnittlich hinaus an Wochenenden geleistete Dienste ein Ausgleich zu gewähren, wie folgt:

Hat die Ärztin / der Arzt in einem Kalenderhalbjahr weniger als durchschnittlich monatlich zwei Wochenenden frei, sind innerhalb des folgenden Kalenderhalbjahres in entsprechender Anzahl zusätzliche freie Wochenenden vorzusehen. Jede weitere

Übertragung auf das darauffolgende nächste Kalenderhalbjahr ist nicht möglich, so dass (unter der Voraussetzung einer Antragstellung) am Ende dieses zweiten Kalenderhalbjahres alle freien Wochenenden gewährt sein müssen.

Der Beginn des Ausgleichszeitraums (Kalenderhalbjahr) kann durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend festgelegt werden, z.B. vom 1. April bis 30. September und vom 1. Oktober bis zum 31. März.

Die Ärztin / der Arzt hat jedenfalls einen Anspruch auf ein freies Wochenende im Monat.

§ 7 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA legte in der bisherigen Fassung fest, dass im Schichtdienst die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden konnte. Es folgte eine Begrenzung dieser Schichten auf vier in unmittelbarer Folge und nicht mehr als zehn in zwei Kalenderwochen. Diese Regelung wurde dahingehend präzisiert, dass diese Begrenzung nicht nur für Zwölf-Stunden-Schichten gilt, sondern für alle Schichten, die länger sind als zehn Stunden.

Neu kam mit der Tarifeinigung im Jahr 2019 hinzu, dass im Rahmen der täglichen Arbeitszeit in unmittelbarer Folge ab 1. Januar 2020 nicht mehr als vier über zehn Stunden dauernde Schichten (regelmäßige Arbeitszeit) und in einem Zeitraum von zwei Kalenderwochen nicht mehr als insgesamt acht über zehn Stunden dauernde Schichten geleistet werden dürfen. Zwischen der Ableistung von Bereitschaftsdienst und einer Schicht (regelmäßige Arbeitszeit) muss jeweils ein Zeitraum von 72 Stunden liegen.

Die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst wurde ab 1. Januar 2020 auf die Fälle beschränkt, in denen sich die Leistung von Bereitschaftsdienst an einen maximal acht Stunden dauernden Arbeitsabschnitt im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit anschließt. Sog. „Sandwich-Dienste“, bei denen der Bereitschaftsdienst von Vollarbeit umschlossen ist, sind nur noch im folgenden Fall möglich:

Ein sich unmittelbar an den Bereitschaftsdienst anschließender Arbeitsabschnitt im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bleibt beispielsweise zum Zwecke der Übergabe zulässig, sofern dieser nicht länger als 60 Minuten dauert, und sich der dem Bereitschaftsdienst vorangegangene Arbeitsabschnitt entsprechend verkürzt.

Ab dem 1. Juli 2019 gilt außerdem zur Arbeitszeitdokumentation Folgendes:

Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art mit gleicher Genauigkeit so zu erfassen, dass die gesamte Anwesenheit am Arbeitsplatz dokumentiert wird. Dabei gilt grundsätzlich die gesamte Anwesenheit der Ärztinnen und Ärzte abzüglich der tatsächlich gewährten Pausen als Arbeitszeit. Eine abweichende Bewertung bei Nebentätigkeiten/privaten Tätigkeiten des Arztes/der Ärztin sowie ein persönliches Einsichtsrecht in die Arbeitszeitdokumentation wurde ebenfalls vereinbart.

Mit dieser die bisherige Regelung konkretisierenden Pflicht zur Arbeitszeitdokumentation wird die europarechtskonforme Umsetzung der Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten, die der jüngsten EuGH-Rechtsprechung entspricht, gewährleistet.

- 2.3.2 In der Tarifeinigung zum **TVöD** vom 25. Oktober 2020 wurde in Bezug auf die Arbeitszeit vereinbart, eine Regelung zur **Reisezeit als Arbeitszeit** durch Übertragung der bestehenden Regelung des § 6 Abs. 9.1. TVöD-V auf die durchgeschriebenen Fassungen

der weiteren fünf Dienstleistungsbereiche des TVöD der Sparkassen, Flughäfen, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen und Entsorgung und auf den TV-V zu treffen.

Hintergrund hierfür war, dass sich das Bundesarbeitsgericht u.a. in den Entscheidungen vom 25. April 2018 – 5 AZR 424/17 – und vom 17. Oktober 2018 – 5 AZR 553/17 – zu einer grundsätzlichen Vergütungspflicht von Reisezeiten eingelassen hat. Aus dieser Rechtsprechung folgt auch, dass bei einer gesonderten arbeits- oder tarifvertraglichen Vergütungsregelung eine Vergütung für Reisezeiten auch ganz ausgeschlossen werden kann, sofern mit der getroffenen Vereinbarung nicht der für tatsächlich geleistete Arbeit nach § 1 Abs. 1 MiLoG zustehende Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unterschritten wird. Nach den tarifvertraglichen Regelungen aus § 6 Abs. 9.1 TVöD und § 8 Abs. 10 TV-V werden Reisezeiten unter bestimmten Voraussetzungen auf die vergütungsfähige Arbeitszeit angerechnet.

Nach der Regelung des § 6 Abs. 9.1 TVöD-V gilt:

„Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.“

Damit gibt es nun auch für die übrigen kommunalen Sparten eine tarifvertragliche Regelung zur Berechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit. Reisezeiten sind nach den Bestimmungen der § 6 Abs. 9.1 TVöD und § 8 Abs. 10 TV-V im Grundsatz keine Arbeitszeit. Durch die zum 1. September 2020 in Kraft getretenen Regelungen findet eine teilweise Berücksichtigung von Reisezeit als Arbeitszeit statt, indem für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt wird.

Nach § 6 Abs. 9.1 Satz 3 TVöD/§ 8 Abs. 10 Satz 3 TV-V kann auf Antrag ein Teilausgleich für nicht anrechenbare Reisezeiten erfolgen. Falls nicht anrechenbare Reisezeiten im Monat 15 Stunden überschreiten, werden gemäß Satz 3 auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Gegenstand der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 war zudem die Arbeitszeitangleichung Ost-West. So ist eine einheitliche **Arbeitszeitangleichung** Ost-West für die Bereiche Verwaltung, Sparkassen, Flughäfen, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Entsorgung und Versorgung vereinbart worden. Für den Bereich der Krankenhäuser gilt hingegen eine Sonderregelung.

Für die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost, die unter die Geltungsbereiche von TVöD-V, TVöD-S, TVöD-F, TVöD-B, TVöD-E oder TV-V fallen, wird die regelmäßige Arbeitszeit im

Rahmen einer Arbeitszeitangleichung an das Tarifgebiet West schrittweise wie folgt reduziert:

- ab dem 1. Januar 2022 auf durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich und
- ab dem 1. Januar 2023 auf durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich.

Damit wird die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost in diesen Bereichen zunächst ab dem 1. Januar 2022 um 30 Minuten von bisher 40 Stunden auf dann durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich reduziert.

In einem zweiten Angleichungsschritt wird die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost in den o.g. Bereichen ab dem 1. Januar 2023 erneut um 30 Minuten von 39,5 Stunden auf dann 39,0 Stunden wöchentlich reduziert, so dass die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost ab dem Jahr 2023 vollständig an das Niveau des Tarifgebietes West angeglichen sein wird.

Für den Bereich der Krankenhäuser (TVöD-K) wird für die unter den Geltungsbereich des TVöD-K fallenden Beschäftigten im Tarifgebiet Ost im Rahmen einer Arbeitszeitangleichung an das Tarifgebiet West schrittweise wie folgt reduziert:

- ab dem 1. Januar 2023 auf durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich,
- ab dem 1. Januar 2024 auf durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich und
- ab dem 1. Januar 2025 auf durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.

Damit wird im Bereich der Krankenhäuser (TVöD-K) die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost erst ab dem 1. Januar 2023 um 30 Minuten von bisher 40 Stunden auf dann 39,5 Stunden wöchentlich reduziert. Danach wird die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost in diesem Bereich ab dem 1. Januar 2024 um weitere 30 Minuten auf dann nur noch 39,5 Stunden wöchentlich reduziert. In dem dritten und letzten Angleichungsschritt wird die regelmäßige Arbeitszeit im Bereich der Krankenhäuser (TVöD-K) im Tarifgebiet Ost ab dem 1. Januar 2025 noch einmal um 30 Minuten von 39,0 Stunden auf dann 38,5 Stunden wöchentlich reduziert, so dass die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost ab dem Jahr 2025 vollständig an das Niveau des Tarifgebietes West angeglichen sein wird.

2.3.3 Die vorstehend erwähnten vereinbarten tariflichen Regelungen tragen den Vorgaben der EU-Richtlinie 2003/88/EG und des deutschen Arbeitszeitgesetzes in vollem Umfang Rechnung.

2.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

Seit dem letzten Bericht aus dem Jahr 2014 wurden zudem folgende neue Regelungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie per Tarifvertrag vereinbart, um besonderen Bedürfnissen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung gerecht zu werden:

2.4.1 Der Deutsche Bundestag hatte im Jahr 2020 das Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) beschlossen. Mit diesem Gesetz wollte die Bundesregierung die Weichen stellen, um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie für die Bürgerinnen und Bürger abzufedern. Im Rahmen dieses Gesetzespakets wurde in das Arbeitszeitgesetz eine Verordnungsermächtigung in § 14 ArbZG aufgenommen, mit der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite, bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften erlassen kann.

2.4.2 Auf der Grundlage dieser Verordnungsermächtigung in § 14 Abs.4 ArbZG hatte dann das BMAS auf der Grundlage von § 14 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einen Referentenentwurf einer Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (Covid-19-Arbeitszeitverordnung) erarbeitet. Die auf diesem Referentenentwurf basierende Verordnung (COVID-19-ArbZV) war anschließend mit einigen Änderungen am 9. April 2020 im Bundesanzeiger veröffentlicht worden und am 10. April 2020 in Kraft getreten. Die Ausnahmeregelungen dieser Verordnung waren bis zum 30. Juni 2020 befristet. Die Verordnung trat bereits am 31. Juli 2020 wieder außer Kraft. Die VKA hat diese nur kurze Geltungsdauer der Verordnung als zu knapp bemessen erachtet.

Der Geltungsbereich der COVID-19-ArbZV war tätigkeitsbezogen und bezog sich auf die in § 1 Abs. 2 COVID-19-ArbZV abschließend aufgeführten Tätigkeiten.

Die Möglichkeit der Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit über acht Stunden hinaus auf bis zu zwölf Stunden war nach § 1 Abs. 1 Satz 1 COVID-19-ArbZV auf diejenigen Fälle begrenzt, bei denen die Verlängerung nicht durch

- vorausschauende, organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition,
- Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen

vermieden werden konnte. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit war nach § 1 Abs. 3 COVID-19-ArbZV grundsätzlich auf 60 Stunden begrenzt. Eine Ausnahmeregelung sah vor, dass in dringenden Ausnahmefällen die wöchentliche Höchstarbeitszeit über 60 Stunden hinaus verlängert werden konnte. Hierfür galten die gleichen Voraussetzungen wie bei der Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit.

Des Weiteren regelte § 2 COVID-19-ArbZV die Möglichkeit, in Abweichung vom ArbZG die tägliche Ruhezeit von elf auf neun Stunden zu verkürzen. Eine Mindestruhezeit von neun Stunden durfte nicht unterschritten werden. Als Ausgleich für diese Verkürzung der Ruhezeit sollten den Beschäftigten nach Möglichkeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von vier Wochen entsprechende freie Tage gewährt werden.

Als weitere Ausnahme vom ArbZG sah § 3 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung für die vom Geltungsbereich erfassten Tätigkeiten eine Lockerung des Tätigkeitsverbots an Sonn- und Feiertagen vor, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Für diese Ausnahme schrieb die Verordnung in § 3 Abs. 2 einen Ersatzruhetag vor, den der Arbeitgeber den Beschäftigten, ebenfalls abweichend vom ArbZG, innerhalb von acht Wochen - spätestens bis zum 31. Juli 2020 - zu gewähren hatte.

Schließlich regelte die Verordnung in § 1 Abs. 1 Satz 2, § 2 Satz 4 und in § 3 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 2 gemeinsame einschränkende Voraussetzungen für alle Ausnahmeregelungen zu Höchstarbeitszeit, Ruhezeit und Sonn- und Feiertagsarbeit. Danach durften die vorgenannten Ausnahmen vom ArbZG nur in Anspruch genommen werden, wenn diese wegen der COVID-19-Epidemie

- zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung,
- zur Aufrechterhaltung des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung,

- zur Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge oder
- zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig waren.

2.4.3 Im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie wurde inhaltsgleich zwischen der VKA und den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) bzw. dbb beamtenbund und tarifunion der Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (**TV COVID**) vom 30. März 2020 abgeschlossen. Der TV COVID ist mit Wirkung vom 1. April 2020 in Kraft getreten. Er hatte zunächst eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020. Die Vertragsparteien haben den TV COVID durch den Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 25. Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig aus seinem Direktionsrecht heraus einführen. Hierzu bedarf es vielmehr einer kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung. Als kollektivrechtliche Grundlage für die Anordnung und Ausgestaltung von Kurzarbeit kommen grundsätzlich Tarifverträge und, sofern die für Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene notwendigen gesetzlichen Grundlagen vorliegen, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen in Betracht. Durch den TV COVID wurde eine kollektivrechtliche Möglichkeit zur Anordnung und Ausgestaltung von Kurzarbeit geschaffen.

Vom TV COVID werden grundsätzlich diejenigen Beschäftigten erfasst, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem kommunalen Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, sofern diese Beschäftigten von einem Tarifvertrag, der bei dem kommunalen Arbeitgeber Anwendung findet, erfasst sind. Die Beschäftigten müssen in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Ist bereits eine (ordentliche oder außerordentliche) Beendigungskündigung ausgesprochen worden, erfüllen diese Beschäftigten nicht die persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III. Auf diese Beschäftigten findet der TV COVID daher keine Anwendung.

Von der Kurzarbeit gemäß TV COVID ausgenommen sind:

- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen und Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
- schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
- geringfügig Beschäftigte,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

Der Arbeitgeber ist gemäß § 2 Satz 1 TV COVID dazu berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung vorliegen. Während des Kurzarbeitszeitraumes kann die Arbeitszeit bis „null“ Stunden herabgesetzt werden (§ 3 Satz 4 TV COVID).

Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass etliche kommunale Einrichtungen und Betriebe (z.B. Theater, Museen, Bäder etc.) aufgrund behördlicher Anordnung zum Schutz der Bevölkerung vor einer Ausbreitung der Corona-Pandemie geschlossen wurden und der Arbeitsausfall daher bis zu 100 Prozent beträgt.

Durch die Einführung von Kurzarbeit sollen die wirtschaftliche Existenz kommunaler Einrichtungen und Betriebe und damit die Beschäftigungsverhältnisse der in diesen Einrichtungen und Betrieben tätigen Beschäftigten gesichert werden. Der Tarifvertrag kann die damit bezweckte Existenzsicherung der kommunalen Einrichtungen und Betriebe für die Zeiträume gewährleisten, in denen die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung vorliegen.

Nach § 5 Abs. 1 TV COVID ist den Beschäftigten während der Kurzarbeit unter Einbeziehung des Kurzarbeitergeldes sowie, soweit die Arbeitszeit während der Kurzarbeit nicht auf „null“ reduziert ist, des für die verbleibende Arbeitszeit zu zahlenden Entgelts

- 95 Prozent (Entgeltgruppen 1 bis 10 der Anlage A zum TVöD) bzw.
 - 90 Prozent (Entgeltgruppen 11 bis 15 der Anlage A zum TVöD)
- des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts zu zahlen.

Da der Kurzarbeit ein erheblicher Arbeitsausfall zugrunde liegen muss, darf der Arbeitgeber grundsätzlich während der Kurzarbeit gegenüber den Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, weder Überstunden noch Mehrarbeit anordnen. Von diesem Grundsatz darf nur in Notfällen abgewichen werden und auch dann nur mit der Maßgabe, dass die geleistete Überstunden- bzw. Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang auszugleichen ist.

Bei Beschäftigten, die keine Schicht- oder Wechselschichtdienst leisten, wird während des Kurzarbeitszeitraumes die für zusätzliche Arbeiten aufzubringende Arbeitszeit innerhalb der Ausgleichszeiträume, die bei der Entstehung von Überstunden- oder Mehrarbeit zu beachten sind, so ausgeglichen, dass keine Überstunden- oder Mehrarbeit entsteht. Dabei können auch die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung aufgrund des Ausgleichszeitraumes nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD sowie aufgrund von bestehenden Gleitzeitregelungen genutzt werden (Protokollerklärung zu den §§ 8 und 9 TV COVID).

2.4.4 Durch die Covid-19-Pandemie ist zudem eine dramatische Notlage an den deutschen Flughäfen entstanden. Daher wurde zwischen der VKA und inhaltsgleich zwischen der VKA und den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) bzw. dbb beamtenbund und tarifunion der Notlagentarifvertrag für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (**Notlagen-TV Flughäfen 2020**) vom 1. Dezember 2021 geschlossen.

Nach § 1 Abs. 1 Notlagen-TV Flughäfen 2020 gilt der Tarifvertrag für die in den Geltungsbereich des TVöD - BT-F und mithin für die unter den Geltungsbereich des TVöD-F fallenden Beschäftigten. Daher sind alle kommunalen Flughafenunternehmen, die tarifgebundenes Mitglied eines kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) sind, vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst. Neben den über die kommunalen Arbeitgeberverbände tarifgebundenen Flughafengesellschaften soll der Notlagentarifvertrag gemäß dessen § 1 Abs. 2 auch bei den folgenden Tochterunternehmen zur Anwendung gebracht werden:

- FraCaresServices GmbH (Frankfurt),
- Media Services GmbH (Frankfurt),
- FMO Security Services GmbH (Greven),

- AeroGround Flughafen München GmbH.

Der Notlagen-TV Flughäfen 2020 gilt nicht für:

- Personen, die unter den Geltungsbereich der nachstehenden Tarifverträge fallen:
 - Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil,
 - Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD),
 - Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)
- Beschäftigte mit abgeschlossenen Aufhebungsverträgen,
- Beschäftigte der Flughäfen Dortmund, Düsseldorf und Nürnberg.

Im Jahr 2021 wird zur Kosteneinsparung vorrangig die Kurzarbeit genutzt. Die zur Anwendung gebrachten gesetzlichen und tariflichen Grundlagen hierfür sind mit heutigem Stand befristet bis zum 31. Dezember 2021 verlängert worden. Bislang ist unklar, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit im Jahr 2022 angeordnet werden kann bzw. ob die gesetzlichen Regelungen in der aktuellen Form eventuell doch über den 31. Dezember 2021 hinaus fortgelten werden.

Ab dem 1. Januar 2022 wird nach § 3 Abs. 1 des Notlagen-TV Flughäfen 2020 als wesentliches Einsparpotential abweichend von § 6 Abs. 1 b) TVöD-F oder § 6 Abs. 1 b) TVöD-V beziehungsweise abweichend von entsprechenden Regelungen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in anderen Tarifverträgen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 36 Stunden und 40 Minuten reduziert, was einer Reduzierung um 6,0 v.H. entspricht. Bereits in anderen Tarifverträgen vereinbarte Arbeitszeitverkürzungen im Verhältnis zur Wochenarbeitszeit des TVöD (39 Stunden) werden hierauf angerechnet. Die Reduzierung gilt für Teilzeitbeschäftigte anteilig, so dass deren Teilzeitvolumen entsprechend um 6 Prozent – jedoch maximal auf eine Wochenarbeitszeit von 18 Stunden abgesenkt wird. Die Anlage A zum TVöD-F/TVöD-V wird entsprechend um 6 Prozent abgesenkt.

Nach Satz 2 der Protokollerklärung zu § 3 Abs. 1 des Notlagen-TV kann bereichs- und funktionsbezogen mit Zustimmung des Betriebsrates die gemäß § 3 Abs. 1 auf 36,66 Stunden (= 36 Stunden und 40 Minuten) abgesenkte Arbeitszeit wieder auf bis zu 38 Stunden erhöht werden.

Zudem kann nach Satz 3 der Protokollerklärung zu § 3 Abs. 1 Notlagen-TV Flughäfen 2020 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit nach einer Erhöhung gemäß Satz 2 wieder bis zu der in Abs. 1 genannten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert werden.

Die Betriebsparteien haben damit die Möglichkeit, die Vollzeitgröße für bestimmte Betriebsbereiche oder für bestimmte Funktionen in einem Korridor von 36,66 bis 38 Stunden anzupassen.

Der Tarifvertrag trat zum 1. September 2020 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2023.

3. MONITORING DER DURCHFÜHRUNG

- *Angabe der für das Monitoring der Durchführung der Umsetzungsmaßnahmen zuständigen Stellen. Veröffentlichung von Berichten?*
- *Beschreibung der für das Monitoring verwendete Methode*
- *Beschreibung etwaiger Probleme beim Monitoring der Durchführung der Umsetzungsmaßnahmen und der zu deren Überwindung ergriffenen Maßnahmen*

Die Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der betrieblichen Praxis obliegt im Bereich der VKA den jeweiligen Arbeitgebern, mithin den Verwaltungen, Betrieben, Körperschaften öffentlichen Rechts und sonstigen Einrichtungen, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA sind. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass insbesondere die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), das die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG in nationales Recht umsetzt, wirksam angewendet bzw. befolgt werden.

Auf der Grundlage des ArbZG sind Tarifverträge seitens der VKA abgeschlossen worden, zu deren Umsetzung die Mitglieder der Mitgliedverbände der VKA aufgrund satzungsrechtlicher Bestimmungen verpflichtet sind.

Die Einhaltung des ArbZG und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen bzw. Tarifverträge etc. wird von den nach Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörden überwacht. Dies gilt insbesondere für die im ArbZG verankerten Dokumentations- und Informationspflichten (u.a. § 16 ArbZG).

Die zur Wahrung der Dokumentations- und Informationspflichten nach dem ArbZG erforderlichen Aufzeichnungen werden von den jeweiligen Arbeitgebern geführt. Konkretere aktuelle Daten hinsichtlich der Umsetzungsmaßnahmen liegen der VKA daher nicht vor.

4. RECHTSAUSLEGUNG

- *Angabe, ob Gerichtsentscheidungen auf nationaler Ebene zur Auslegung oder Anwendung der Richtlinie in wesentlichen Fragen vorliegen und wie die rechtliche Würdigung ausfiel*
- *Angabe etwaiger Probleme bei der Auslegung bestimmter Aspekte der Richtlinie; Angabe etwaiger Klärungswünsche*

4.1. Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie durch die EU-Kommission im Jahr 2017

Die EU-Kommission hat im Jahr 2017 eine Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie veröffentlicht, bei der die existierende Rechtsprechung des EuGH dargestellt wurde sowie in weiteren Fällen, in denen aus Sicht der EU-Kommission Klarstellungsbedarf gesehen wurde, ergänzende Erläuterungen auf Basis der bisherigen EuGH-Rechtsprechung erfolgten (vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2017/C 165 vom 24. Mai 2017).

Auch wenn die EU-Kommission zu Beginn der Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie klarstellt, dass dieser von ihr vorgenommenen Interpretation keine rechtliche Bedeutung zukomme und es allein Aufgabe des EuGH sei, die EU-Arbeitszeitrichtlinie auszulegen, so stellt diese Interpretation doch eine sehr grundlegende und wichtige Auslegungshilfe dar.

4.1.1 Keine Einrechnung von Pausenzeiten bei der zulässigen ununterbrochenen Höchstarbeitszeit von 24 Stunden

In der Interpretation wurde von der EU-Kommission klargestellt, dass bei der zulässigen ununterbrochenen Höchstarbeitszeit von 24 Stunden keine Einrechnung von Pausenzeiten zu erfolgen hat. Im Wortlaut führte die EU-Kommission hierzu Folgendes aus:

„Tägliche Ruhezeit

Nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie müssen Arbeitnehmer in jedem 24-Stunden-Zeitraum eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden haben, wobei der 24-Stunden-Zeitraum nicht auf den Kalendertag bezogen ist.

Die EU-Kommission stellt klar, dass, soweit es nicht zu einer Verschiebung der täglichen Ruhezeit kommt (Artikel 17), die Pausenzeiten von der Arbeitsphase, an die sich die Ruhezeit anschließt, in Abzug zu bringen sei. Dieser Feststellung kann insbesondere hinsichtlich der Übergabezeiten im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst von Ärzten im Krankenhaus größere Bedeutung zukommen.“

Außerdem ergab sich aus den Ausführungen im Teil V Abschnitt A letzter Absatz der Interpretation:

„Falls keine Ausnahmeregelung gilt, bedeutet das, dass die zusammenhängende Arbeitszeit auf 13 Stunden begrenzt ist (abzüglich der im Folgenden erörterten Ruhepause), an die sich eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden anschließen muss.“

Im Zusammenhang mit der Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie hatte die VKA das Beispiel von Übergabezeiten im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst von Ärzten in Krankenhäusern eingebracht und dabei problematisiert, ob Pausenzeiten bei der Arbeitsphase, an die sich die täglich 11-stündige Ruhezeit anschließt, zu berücksichtigen seien. In der Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie wird nun ausgeführt, dass die Pausenzeiten dabei in Abzug zu bringen sind. Das bedeutet, dass nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie die Arbeitnehmer in jedem 24-Stunden-Zeitraum eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden haben, wobei der 24-Stunden-Zeitraum nicht auf den Kalendertag bezogen ist. Es wird in der Interpretation dabei klargestellt, dass, soweit es nicht zu einer Verschiebung der täglichen Ruhezeit kommt (Ausnahmefälle nach Artikel 17), die Pausenzeiten von der Arbeitsphase, an die sich die Ruhezeit anschließt, in Abzug zu bringen sind. Damit ist infolge dieser Nichteinrechnung von Pausenzeiten bei der zulässigen ununterbrochenen Höchstarbeitszeit von 24 Stunden eine Verlängerung des Gesamtzeitraums gegeben, wodurch im Umfang der Zeitspanne der Pausenzeiten, mithin in der Regel von 45 Minuten, eine Übergabezeit, bei der es sich um regelmäßige Arbeitszeit handelt, im Anschluss an den Bereitschaftsdienst möglich ist.

Diese Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie durch die EU-Kommission wird von der VKA ausdrücklich begrüßt.

4.1.2 Geltungsbereich der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Die VKA hatte in ihrem Bericht aus dem Jahr 2014 auf das Abgrenzungsproblem in Bezug auf die Geltungsbereiche der Ausnahmeregelungen für den Personennahverkehr

bis zu einer Grenze von 50 km nach der EG-Verordnung 561/2006 und der EU-Arbeitszeitrichtlinie hingewiesen und die besondere Bedeutung des Vorrangs der EG-Verordnung 561/2006 betont. Dieses Abgrenzungsproblem wurde nunmehr im Sinne der VKA durch die Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie klargestellt, was die VKA sehr befürwortet.

4.1.3 Definition Arbeitszeit

Die EU-Kommission stellt zudem klar, dass bei Beschäftigten mit fester Arbeitsstelle Wegezeiten zum oder von einem auswärtigen Ort, den diese auf Veranlassung des Arbeitgebers ausnahmsweise aufsuchen müssen, auch dann Arbeitszeit sind, wenn diese die Arbeit an diesem auswärtigen Ort aufnehmen oder beenden. Sie übernimmt damit den Rechtsgedanken des EuGHs, wonach bei Beschäftigten ohne feste Arbeitsstelle die Fahrten zum oder vom ersten bzw. letzten Kunden Arbeitszeit sind, da diese Zeit den Arbeitnehmern nicht zur freien Verfügung steht und sie somit auch während dieser Zeit auf Anordnung des Arbeitgebers handeln (EuGH-Urteil C-266/14). Nach Auffassung der EU-Kommission gilt das gleiche für Wegezeiten, die Beschäftigte mit fester Arbeitsstelle ausnahmsweise dann auf sich nehmen müssen, wenn sie auf Veranlassung des Arbeitgebers die Arbeit ausnahmsweise an einem anderen Ort als an ihrer festen Arbeitsstelle aufnehmen oder beenden müssten. Wegezeiten zur oder von der festen Arbeitsstelle sind auch nach Auffassung der EU-Kommission keine Arbeitszeit.

4.1.4 Nachtarbeit

Die EU-Kommission vertritt in ihrer Interpretation auch die Auffassung, dass der Ausgleichszeitraum für Nachtarbeit erheblich kürzer sein müsse, als derjenige für die wöchentliche Höchstarbeitszeit, auch wenn in der EU-Arbeitszeitrichtlinie dazu keine ausdrücklichen Ausführungen gemacht würden.

4.1.5 Opt-Out

Aus der Interpretation folgt zudem die Auffassung der EU-Kommission, wonach das Opt-Out in verschiedenen Arten genutzt werden kann. In Betracht kommt danach eine komplette Ausnahme von Artikel 6 (Höchstarbeitszeit) und Artikel 16b, die sogar eine durchschnittliche Arbeitszeit von über 48 Stunden in der Woche für einen längeren Ausgleichszeitraum als zwölf Monate umfasst.

4.2. Rufbereitschaft

- 4.2.1 Der EuGH hat sich in einem aktuellen Fall mit der Fragestellung auseinandergesetzt, ob Rufbereitschaft unter bestimmten Bedingungen als Arbeitszeit zu qualifizieren ist (EuGH, Urteil vom 9. März 2021 – Rs. C-580/19). Ausgangspunkt dieser Entscheidung ist ein Ersuchen um Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV des Verwaltungsgerichts Darmstadt an den EuGH. Der EuGH stellt in seinem Urteil klar, dass Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft nur dann in vollem Umfang Arbeitszeit darstellt, wenn die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeit, während dieser Zeit seine Freizeit zu gestalten, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen. Dabei ist das Votum des EuGH-Generalanwalts im vorliegenden Fall von Bedeutung, der bei einer Reaktionszeit von 20 Minuten eine Beeinträchtigung der Ruhezeit des klagenden Feuerwehrmannes befürwortet hat.

Es geht somit in diesem Verfahren – das nun nach den Vorgaben des EuGHs vom Verwaltungsgericht Darmstadt zu entscheiden ist – darum, ob der Kläger bisher über die

unionsrechtlich höchstzulässige Arbeitszeit hinaus zum Dienst herangezogen worden ist. Das Verfahren kann damit durchaus Auswirkungen auf bislang in der Praxis noch praktizierte Schichtmodelle haben.

Die VKA spricht sich daher dafür aus, dass durch eine Regelung im ArbZG und durch eine Ergänzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG oder bei einer weiteren Interpretation der EU-Richtlinie 2003/88/EG durch die EU-Kommission in Bezug auf die Rufbereitschaft eine Zeitspanne von 20 Minuten, innerhalb derer der Beschäftigte seine Arbeit am Arbeitsort aufzunehmen hat, zugelassen wird und nicht als eine Beeinträchtigung der Ruhezeit des Beschäftigten angesehen wird. Dieses ist erforderlich, um insbesondere bei den Feuerwehren und im Bereich der Krankenhäuser die Dienstleistungen zur Daseinsvorsorge mit der Möglichkeit der Rufbereitschaft in gebotener Weise umsetzen zu können.

5. BEWERTUNG

- *Angabe etwaiger von Ihrer Seite durchgeführter Bewertungen*
- *Angabe der wichtigsten Ergebnisse bezüglich der sozio-ökonomischen Wirkung der Umsetzungsmaßnahmen, insbesondere in folgenden Bereichen:*
 - o *Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*
 - o *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*
 - o *Flexibilität/Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen*
 - o *Verbraucher/Nutzer*
 - o *KMU*
 - o *Verwaltungsaufwand*

Die VKA führt selbst keine eigenständigen Bewertungen in Bezug auf die Auswirkungen der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG durch.

6. AUSBLICK

- *Vorschläge für Anpassungen oder Änderung der Richtlinie, mit Begründung.*
- *Angabe der für notwendig befundenen Änderungen zur Berücksichtigung des technischen Fortschritts oder neuer Arbeitsmuster*
- *Gegebenenfalls zweckdienliche Begleitmaßnahmen auf EU-Ebene*

In Bezug auf Vorschläge für Anpassungen oder Änderungen der Richtlinie, mit Begründung verweisen wir auf unsere vorstehenden Ausführungen unter den Ziffern 2 und 4.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Dr. Wolfgang Spree
Geschäftsführer